جامعة مؤتة
عمادة الدراسات العليا

أحكـــــــام عقد الخدمـة في المنـازل

إعداد الطالب
عمار يوسف الشمايلة

إشراف
الدكتور زيد العقايلة

رسالـة مقدمـة إلى عمــادة الدراسـات العليـــــا
استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في الحقوق / قسم القانون الخاص

جامعـة مؤتة، 2014

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة مؤتة
عمادة الدراسات العليا

MUTAH UNIVERSITY
Deanship of Graduate Studies

نموذج رقم (١٤)

قرار إجازة رسالة جامعية

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من الطالب عمار يوسف الشمايله الموسومة بـ:

احكام عقد الخدمة في المنازل

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في **القانون.**

القسم: القانون الخاص.

	التوقيع	التاريخ	
د. زيد محمود العقايله		24/12/2014	مشرفاً ورئيسا
أ.د. جعفر محمود المغربي		24/12/2014	عضواً
د. باسل محمود النوايسة		24/12/2014	عضواً
د. انس منصور المتصور		24/12/2014	عضواً

/عميد الدراسات العليا

K. Baran

د. علي الضمور

مؤته – الكرك – الاردن
الرمز البريدي : ٦١٧١٠
تلفون : ٠٣/٢٣٧٢٣٨٠-٩٩
فرعي 5328-5330
فاكس ٠٣/٢ 375694
البريد الالكتروني
الصفحة الالكترونية

MUTAH-KARAK-JORDAN
Postal Code: 61710
TEL :03/2372380-99
Ext. 5328-5330
FAX:03/ 2375694
e-mail: dgs@mutah.edu.jo sedgs@mutah.edu.jo
http://www.mutah.edu.jo/gradest/derasat.htm

الإهداء

إلى شموع حياتي، من أنار لي درب حياتي... والدي، براً ومحبةً وإجلالاً
إلى أيقونة المحبة وجوهرة العطاء وإكسير الرحمة... أمي
إلى إخوتي.. وأخواتي.. لكم مني كل التقدير والاحترام
إليهما أهدي هذا الجهد المتواضع.

الطالب عمار يوسف الشمايلة

الشكر والتقدير

قَال تَعَالى: {وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لأَزِيدَنَّكُمْ} سورة إبراهيم، الاية (7)

الحمد والشكر بداية لله سبحانه وتعالى، الذي منَّ عليَّ، وأعانني ووفقني لإتمام هذه العمل المتواضع، وإنجازه على هذا الوضع.

كما أتوجه بالشكر وعظيم الامتنان للدكتور زيد العقايلة على توجيهاته ونصائحه القيّمة، وعلى رحابة صدره وسعة أفقه، وعلى ما قدم لي من دعم ومساندة خلال مراحل إنجاز هذا العمل، فجزاه الله عني خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة.

وأتقدم بخالص الشكر الكبير إلى أسرة جامعة مؤتة ممثلة برئيسها، وكذلك الشكر الموصول لعميد كلية الحقوق وأعضاء هيئة التدريس فيها على الجهود التي بذلوها، من خلال توفير الأجواء الأكاديمية المناسبة من أجل إتمام دراستي.

كما لا يفوتني أن أقدم خالص شكري وعرفاني إلى كل من ساهم أو قدم المساعدة والدعم من أجل الوصول إلى هذا العمل المتواضع.

جزاهم الله جميعاً عني خير الجزاء

الطالب عمار يوسف الشمايلة

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
الإهداء	أ
الشكر والتقدير	ب
فهرس المحتويات	ج–د
الملخص باللغة العربية	هـ
الملخص باللغة الانجليزية	و
الفصل الأول: ماهية عقد الخدمة المنزلية	
1.1 مقدمة وخلفية الدراسة	2–1
2.1 تعريف عقد الخدمة المنزلية وخصائصه	3
1.2.1 تعريف خدم المنازل وعقد الخدمة في المنازل	7–3
2.2.1 خصائص عقد الخدمة في المنازل	11–7
الفصل الثاني: عقد الخدمة المنزلية	
1.2 أركان عقد الخدمة في المنازل	12
1.1.2 التراضي في عقد الخدمة في المنازل	17–12
2.1.2 المحل في عقد الخدمة في المنازل	20–17
3.1.2 السبب في عقد الخدمة في المنازل	21–20
2.2 تمييز عقد الخدمة في المنازل عما يُشتبه به من عقود أخرى	21
1.2.2 تمييز عقد الخدمة في المنازل عن عقد العمل	23–21
2.2.2 تمييز عقد الخدمة في المنازل عن الوكالة	25–23
3.2.2 تمييز عقد الخدمة في المنازل عن المقاولة	26–25
3.2 الطبيعة القانونية لعقد الخدمة في المنازل وصوره	26
1.3.2 الطبيعة القانونية لعقد الخدمة في المنازل	28–26
2.3.2 صور عقد الخدمة في المنازل	33–29
الفصل الثالث: آثار عقد الخدمة في المنازل	
1.3 حقوق والتزامات الخادم في عقد الخدمة في المنازل	32
1.1.3 حقوق الخادم	33–32

2.1.3 التزامات الخادم	43-33
2.3 حقوق والتزامات المخدوم في عقد الخدمة في المنازل	43
1.2.3 حقوق المخدوم	43
2.2.3 التزامات المخدوم	49-44
3.3 حقوق والتزامات مكاتب الاستقدام (الشركة)	49
1.3.3 التزامات مكاتب الاستقدام (الشركة)	50
2.3.3 حقوق مكتب الاستقدام (الشركة)	51
4.3 انقضاء عقد الخدمة في المنازل	51
1.4.3 انقضاء العقد بالرضاء	53-52
2.4.3 فسخ العقد	53
3.4.3 إلغاء العقد بالإرادة المنفردة	54
4.4.3 انقضاء العقد باستحالة التنفيذ	55-54
5.4.3انقضاء العقد بهروب الخادم	58-55
الخاتمة	60-59
المراجع	66-61

ملخص

أحكام عقد الخدمة في المنازل

عمار يوسف الشمايلة

جامعة مؤتة، 2014

إن ظاهرة الخدم في المنازل موجودة منذ القدم، لكنها أصبحت في الآونه الأخيرة سمة ظاهرة وأكثر شيوعاً، وبقدر ما لهذه الظاهرة من جوانب إيجابية، فقد لازمتها مجموعة من المظاهر السلبية، إذ أن هناك بعض الشكاوى للعمالة المنزلية على أرباب العمل، فهم يشكون مثلاً من سوء المعاملة، ومن بعض الاعتداءات الجنسية أو الجسدية، وبالمقابل، فإن شكوى أرباب العمل من العمالة المنزلية تتلخص في عدم اتقانهم العمل، أو تعرض منازلهم للسرقة، أو تعرضهم وأبنائهم للاعتداء. وقد تنبهت القليل من التشريعات إلى ذلك، حيث تم وضع أحكام خاصه لتنظيم عقد الخدمة في المنازل وعمل الخدم وحقوق وواجبات الأطراف المتعاقدة وتنظيم مكاتب استقدام العمالة المنزلية، ومن هذه التشريعات التشريع الأردني، حيث صدر نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009.

Abstract

Terms of service contracts in homes

Ammar Y. Al-Shmaylh

Mu'tah University, 2014

Servants Phenomenon was existed in the past and it becomes more apparent and common recently. As far as positive aspects, it also has a lot of negative manifestations. There are some complaints from the servants on the employers like maltreatment, physical and sexual assaults. On the other hand the employers complain of non- mastering work or home’s theft.

But the legislations became aware of the phenomenon and put special legislations in order to regulate the service contract , servants’’ work, rights and duties of the contracting parties and organizing the recruitment servants’’ offices.

Jordanian legislation issued domestic regulation for servants. Cookers, gardeners and the workers at home in general. Regulation No.90 for year 2009.

الفصل الأول

ماهية عقد الخدمة المنزلية

1.1 مقدمة

يُعدُّ العمل المنزلي –عمل خدم المنازل– من أقدم الأعمال، لارتباطه الوثيق بوجود الإنسان وخدمته ومساعدته، وقد زاد هذا العمل في الوقت الحاضر بشكل كبير، فوفقاً لأحد الإحصائيات الصادرة من منظمة العمل الدولية فإن أكثر من 52,6 مليون عامل منزلي يعملون في هذا القطاع أغلبهم من النساء، مما دعا منظمة العمل الدولية إلى الاهتمام بهذا العمل من خلال اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين لعام 2011.

وأكدت منظمة العمل الدولية على الحماية الفاعلة للعمال المنزليين بإصدارها تقريرها في عام 2013 من أجل إرشاد الدول لأجل تنظيم هذا العمل. هذا وقد استمر قانون العمل الأردني منذ صدوره على استبعاد خدم المنازل ومن في حكمهم من التنظيم القانوني له، وبقي الأمر كذلك إلى أن دعت الحاجة إلى صدور تنظيم له ليكفل حقوقهم، هذا بالإضافة إلى حقوق الطرف الثاني في العلاقة التعاقدية وهم من يقوم بخدمتهم، إلى أن صدر نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 وعدل بنظام رقم لسنة 2011 وايضاً بنظام رقم11 لسنة 2013 [1] ولم تكن الأردن هي الأسبق في إفراز تنظيم خاص لهذه الفئة، فقد سبقت السودان ذلك في 1955/4/10 بقانون اسمه "قانون خدم المنازل لسنة 1955" وكذلك سلطنة عُمان بقواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل لسنة 2004.

أهمية الدراسة

تظهر أهمية البحث من خلال الإجابة على التساؤل الآتي: إلى أي مدى جاء نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 وتعديله بالنظام رقم 49 لسنة 2011 وأيضا بنظام رقم 11 لسنة 2013 بحلول للمشاكل القانونية للعمالة المنزلية في الأردن؟

---

(1) النظام رقم 90 لسنة 2009، منشور في الجريدة الرسمية، عدد 4989، بتاريخ 2009/1/1، ص5348.

حدود الدراسة

ستقتصر الدراسة الحالية على أحكام عقد عمل الخدمة المنزلية من خلال نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 وتعديله بالنظام رقم 49 لسنة 2011 وأيضا بنظام رقم 11 لسنة 2013 وقانون العمل الأردني.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى بيان إلى أي مدى نجح نظام العاملين في المنازل في الأردن من تنظيم العلاقة القانونية بين أطرافه، بحيث قامت بتغطية جميع الجوانب المتعلقة بخدم المنازل على نحو يحقق العدالة ويتماشى مع الهدف من سَنّه.

أسئلة الدراسة:

ستحاول الدراسة الإجابة على العديد من الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة، وهي:

1- ما هو التنظيم الخاص لعمل الخدمة المنزلية الذي جاء به نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم؟
2- ما مدى التقارب بين أحكام نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 ونصوص قانون العمل الأردني؟
3- ما مدى شمول نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 لجميع الجوانب القانونية لكل من الخادم والمخدوم ومكاتب الاستقدام؟

معوقات الدراسة

واجهت الدراسة عدة صعوبات تمحورت في قلة المراجع الفقهية في هذا الموضوع، كونه يبحث في موضوع تم تنظيمه مؤخراً، ولا زال يعاني من نقص في تغطيته على الصعيد الفقهي والتشريعي.

منهجية الدراسة

تلتزم الدراسة بالمنهج التحليلي. لنظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم الأردني، مع الإشارة إلى كل من قانون الخدمة في المنازل السوداني لسنة 1954، وقواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين لسلطنة عُمان قرار وزاري رقم 189 لسنة 2004.

2.1 تعريف عقد الخدمة المنزلية وخصائصه

سيتم في هذا المبحث تعريف مفهوم كل من المنزل وخدم المنازل ممن ينطبق عليهم هذا الوصف والذين يطبق عليهم أحكام قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته[1]، إضافة إلى تعريف مفهوم عقد الخدمة في المنازل في **مطلب أول**. وفي **المطلب الثاني** خصائص عقد الخدمة في المنزل.

1.2.1 تعريف خدم المنازل وعقد الخدمة في المنازل

جاء مصطلح خدم المنازل في المادة الثالثة من قانون العمل الأردني التي استثنت سابقاً خدم المنازل وبستانييها وطهاتها ومن في حكمهم من تطبيق نصوص قانون العمل[2]، بحيث لا يخضعون لأحكامه. إلا أن نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم استخدم مصطلح العامل المنزلي، وعرفه في المادة الثانية منه بأنه: "عامل المنزل أو الطاهي أو البستاني أو من في حكمهم والذي يعمل في خدمة صاحب المنزل بصفه مستمرة".

وجاءت المادة الثانية أيضاً بتوضيح للعمل المنزلي حيث نصّت على أنه: "العمل المتعلق بالأداء الطبيعي للأسرة والتي من الممكن أن يتولاها أفرادها بأنفسهم، كأعمال التنظيف وكي الملابس وإعداد الطعام ورعاية إفرادها وشراء احتياجات المنزل وإيصال

---

[1] منشور في الجريدة الرسمية، عدد 4113، تاريخ 1996/4/16، صفحة 1173.

[2] أكدت ذلك محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية، رقم 2003/4388، هيئة خماسية، تاريخ 2004/4/20، منشورات مركز عدالة.

الأولاد وإعادتهم"، هذا ويلاحظ على تعريف المادة الثانية للعامل -الخادم- والعمل المنزلي ما يلي:

أولا:- عرف المشرع الأردني العامل - الخادم- في ضوء تبعيته لصاحب المنزل.

ثانيا:- اعتماد طبيعة العمل اليدوي وليس العمل الذهني، وبالتالي تم استبعاد الأشخاص الذين يقومون بأعمال ذهنية لصاحب المنزل كالسكرتير الخاص(1).

وبالرغم من أهمية تعريف المنزل في هذا النظام، إلا أنه خلا من ذلك، وهو من الأهمية في مجال الإطار المكاني لعمل الخادم، وفي محاولة للبحث عن مفهوم مصطلح المنزل في القانون الخاص لم يكن ذلك، وتم الانتقال إلى القانون العام، وفي القسم الجنائي المتعلق بالجرائم الواقعة على الأموال أشارت المادة الثانية من قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960 وتعديلاته(2) في تعريفها بيت السكن بقولها: "المحل المخصص للسكن أو أي قسم من بناية اتخذه المالك أو الساكن إذ ذاك مسكناً له ولعائلته وضيوفه وخدمه أو لأي منهم وإن لم يكن مسكوناً بالفعل وقت ارتكاب الجريمة، وتشمل أيضا توابعه وملحقاته المتصلة التي يضمها معه سور واحد".

من هذا التعريف فإن بيت السكن يتضمن ثلاثة أماكن هي المكان المسكون والمكان المعد للسكن وملحقات المكان المسكون أو المعد للسكن(3).

ومن هنا فإنه يمكن القول بأن **المنزل** هو: "أي مكان مخصص لإيواء الأشخاص شاملاً أماكن النوم والطعام والخدمات".

---

(1) د. حسن كيره، عقد العمل، أصول قانون العمل، القاهرة، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1979، ص137؛ د. محمد حسين منصور، قانون العمل، القاهرة، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2011، ص69.

(2) منشور في الجريدة الرسمية، عدد 1487، تاريخ 1960/5/11، صفحة 374.

(3) د. نائل عبد الرحمن صالح، الوجيز في الجرائم الواقعة على الأموال ط1، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، 1996، ص91؛ د. كامل السعيد، شرح قانون العقوبات، الجرائم الواقعة على الأموال، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2008، ص35؛ د. محمد سعيد نمور، الجرائم الواقعة على الأموال في قانون العقوبات الأردني ط1، منشورات جامعة مؤتة، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، 1997، ص103.

فيما يلي سيتم استعراض التشريعات المقررة للعمل المنزلي لإلقاء الضوء على التعريفات التي جاءت بها لخدم المنازل –عمال المنازل– وأيضاً أراء الفقهاء حول تعريف خدم المنازل.

أولاً: التشريعات

التشريع الأردني

جاءت المادة الثانية من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم 90 سنة 2009 وتعديله بالنظام رقم 49 لسنة 2011 بتوضيح للكلمات والعبارات التي ترد بالنظام والتي منها العامل، إذ عُرف بأنه: "عامل المنزل أو الطاهي أو البستاني أو من في حكمهم والذي يعمل في خدمة صاحب المنزل بصفة مستمرة".

وقد ذهبت محكمة التمييز الأردنية في قرار لها أن عمل المدعي لم يكن عملاً منزلياً وفق المادة الثانية من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانيها ومن في حكمهم إذ جاء في القرار "1– إذا لم يكن عمل المدعي عملاً منزلياً فإن ما ورد بالمادة 2 من النظام رقم 90 لسنة 2009 والمتعلق بنظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانيها ومن في حكمهم لا يشمل المدعي 2– إذا كان الثابت من خلال البينة المقدمة ومن ضمنها اليمين الحاسمة التي حلفها ممثل الجهة المدعي عليها بناء على طلب المدعي لم يكن عاملاً فنياً أي متخصصاً"[1].

التشريع العُماني:

نصت المادة الأولى من قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين في المنازل رقم 189 لسنة 2004 [2] على أنه "يُعدّ مستخدماً بالمنزل أو خارجه، ويمكنه بحسب طبيعة عمله الاطلاع على أسرار من استخدمه أو يُعدّ مستخدماً كل شخص يستقدم هذا المستخدم للعمل لديه تحت إدارته وإشرافه".

ويلاحظ أن المشرع العُماني قام بتعريف خدم المنازل في ضوء تبعية الخدم

---

[1] قرار محكمة التمييز الأردنية، حقوق رقم 2013/97، هيئة خماسية، بتاريخ 2013/7/16، منشورات مركز عدالة.

[2] صدر في 16 يونيو لسنة 2004، المنشور في الجريدة الرسمية، بالعدد رقم 771، تاريخ 3 يوليو 2004؛ انظر الموقع الالكتروني www.omanlegal.net.

للمنـزل أو خارجـه، إلا أن المشـرع لـم يبـين طبيعـة العمـل الـذي يؤديـه المسـتخدم فـي المنزل كونـه عمـلاً يـدوياً أم عمـلاً ذهنيـاً، فكـان من الأجـدر أن يـذكر فـي التعريـف أن المستخدم هو كل شخص يؤدي عملاً يغلب عليه الطابع اليدوي داخل المنزل أو أحد ملحقاتـه، وتبنـى المشرع العُماني معياراً لتمييز خدم المنـازل وهو تمكّنـه بحسب طبيعة عمله من الاطلاع على أسرار مستخدمه، حتى لو كان يعمل خارج المنزل.

التشريع السوداني:

جـاءت المـادة الثانيـة من قـانون خـدم المنـازل السوداني لسـنة 1955 [1] بشـيء من التفصيل في تعريف خدم المنازل ومن في حكمهم بقولها:- "2- في هذا القانون ما لم يقتضِ السياق معنى آخر:- "الخـادم يقصد بـه أي شـخص يستخدم كل الوقت أو بعضـه للقيـام بعمـل الطـاهي أو خـادم المنـزل -وتشـمل خـدم غرفـة المطـبخ- أو خـادم المائدة أو الساقي أو المربية أو الخادم الشخصـي أو البواب أو سائق السيارة أو الغسال أو المستخدم بأي صفه وكذلك أي شخص يؤدي الأعمال التي يقوم بها عادة أي خادم مما سلف ذكرهم أياُ كان الوصف الذي يطلق عليه...".

وعلـى الرغم من ملاحظتنـا علـى تعريـف المشـرع العُمـاني إلا أننـا نفضـلها من حيث توضيح علاقة التبعيـة، إذ أن كل من التشريعين الأردنـي والسوداني لـم يأتيا إلا بذكر امثلة للأشخاص الذين ينطبق عليهم النصوص القانونية.

ثانياً:- الفقه القانوني

هنـاك عدة أراء حول تعريف خدم المنـازل في الفقـه القانوني، فمن الفقهاء من ذهب فـي تعريفـه بـأن خـدم المنـازل هـم: "المخصصـون لأعمـال تتصـل بـذات صـاحب العمل، إما مباشرة بالعنايـة بشخصـه أو بأشخاص ذويـه، كالطـاهي والمربيـة، أو بصفه غير مباشرة عن طريق أشياء مملوكـه لـه، كالخـادم فـي منزلـه، وسـائق سيارته وحـارس مسكنه، وذلك بتأدية أعمال مادية"[2].

ونستطيع وفق هذا الرأي الفقهي أن نخرج بعدة تصورات وهي:-

أولا:- مـا يميـز هـذه الطائفـة هـو اتصـالها بشـخص الإنسـان المخـدوم وقيامهـا بأعمـال

---

[1] انظر الموقع الالكتروني www.sudaneselaws.com.

[2] د. صلاح محمد ذياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل، القاهرة، دار النهضة العربية.

مادية متواضعة, وبذلك يخرج بناءاً على هذا التعريف من عداد هذه الطائفة العمال الذين لا يتصلون في أداء عملهم بصوره مباشرة أو غير مباشرة بذات صاحب العمل لو عهدت إليهم أعمال مادية متواضعة, كخدم المحال التجارية وخدم الفنادق والمطاعم والمقاهي.

ثانياً:- لا يدخل في ذلك التعريف من يقومون بأعمال ذهنية تقتضي شيئاً من العلم ولو كانوا متصلين بشخص الإنسان المخدوم كالمدرس الخاص، أو السكرتير الخاص.

هذا وذهب اتجاه آخر من الفقه إلى تعريف خدم المنازل بقوله بأنهم: "العمال الذين يشتغلون عاده في أعمال تحتاجها العائلة في البيت كالبواب والبستاني والطاهي وسائق السيارة والمرضعة والخادمة والمنظفة وحارس البناء وخادم السفرة"[1]، ولأن طبيعة العمل الذي يؤديه هؤلاء تختلف عن طبيعة العمل الذي يؤديه عمال العمل التابع، فعملهم ذو صلة مباشرة بمخدومهم، ويمكن الاطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة، كما أن عملهم يبنى على أساس من الثقة التي لا تهتز في باقي علاقات العمل، وأن استمرار بعضهم في العمل لمدة طويلة في البيت يخلق شعور التعاطف المتبادل بين الطرفين فلا يحتاج إلى حماية تشريعية.

إلا أن ذلك لا ينفي العلاقة بين الطرفين -الخادم والمخدوم- بأنها في الأساس علاقة تعاقدية وهناك التزامات لكلا الطرفين يجب الالتزام بها حتى لو كان هناك شعور بالتعاطف المتبادل بين الطرفين.

ومن الآراء الفقهية الأخرى من ذهب في تعريف خدم المنازل بأنهم: الأشخاص الذين يقومون بأعمال مادية متصلة بشخص صاحب المنزل بوصفه هذا، أو بأشخاص ذويه وعادة تكون هذه الأعمال المادية متواضعة[2].

([1]) د. غالب الداوودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنه، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2011، ص72.

([2]) د. حسن كيره، عقد العمل، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، القاهرة، ص 137.

2.2.1 خصائص عقد الخدمة في المنزل

قبل الخوض في خصائص عقد الخدمة في المنزل لا بد من وضع تعريف له حيث كان التركيز في نصوص التشريعات وآراء الفقهاء على تعريف خدم المنازل ويمكن تعريف عقد الخدمة في المنازل بأنه: عقد يتعهد فيه الخادم بأداء عمل للمخدوم في منزله أو أحد ملحقاته ويكون أثناء أدائه الخدمة تحت إدارته وتوجيهه أو من يقوم مقامه ويكون بحكم عمله قادراً على الاطلاع على بعض أسرار مخدومه، ويلتزم فيه المخدوم بأداء الأجر المتفق عليه للخادم .

ويمتاز عقد الخدمة في المنازل بمجموعة من الخصائص وهي أنه:-

أولا:- عقد مسمى

فمن ضرورات الحياة العملية أن تأتي كل يوم بعقد جديد فيتعذر على المشرع أن يقوم بتنظيمه أو أن يخصه باسم معين، ولذلك اقتصر تنظيم المشرع على العقود الأكثر أهمية وتداولاً وشيوعاً وقت صدور التشريع وهي العقود المسماة، وقد يرقى بعض العقود غير المسماة إلى درجة من الأهمية والتداول قريبة أو مماثلة للعقود المسماة مما يبرز معه تنظيمها تشريعيًا لتدخل بذلك ضمن طائفة العقود المسماة[1].

ونظراً لشيوع هذا العقد في الآونة الأخيرة، ولما له من أهمية لأنه ذو علاقة بالحياة الأسرية من جهة وبحقوق فئة ضعيفة اقتصادياً أو معدومة من جهة أخرى فكانت الحاجة لصدور تشريع خاص ينظم العقد ويبين أحكامه، حيث صدر نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم.

وفي ضوء ما سبق فإن عقد الخدمة -العمل في المنازل- يعتبر من طائفة العقود المسماة حيث تم صدور نظام خاص به ينظمه.

---

(1) د. ياسين محمد الجبوري، الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية العقد،ج1، عمان، دار الثقافة للنشر للتوزيع،2002، ص110؛ د. يوسف محمد عبيدات، مصادر الالتزام في القانون المدني، دراسة مقارنه، ط1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2009، ص36؛ د.توفيق حسن فرج، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، ط2، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، 2002، ص64؛ د. محمد حسين منصور، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، القاهرة، دار الجامعة الجديدة، 2006، ص56.

ثانيا :- عقد شكلي

مبدأ الشكلية في العقود يتصل بطريقة تكوين العقد وله علاقة بتحديد مضمون الالتزامات العقدية ونطاقها ومداها، وليس رضائي أي أن التراضي وحده كافٍ لإبرام العقد، فينشأ العقد بمجرد تطابق إرادتين متعاقدتين أياً كانت طريقة التعبير عنهما، فالرضى هو العنصر الأساسي لإنشاء العقد وهو السبب للقوة الملزمة للعقد(1).

فقد نص النظام في المادة الثالثة منه أن ينظم عقد العمل وفق أنموذج تعتمده الوزارة لهذه الغاية وعلى أربع نسخ مكتوبة بلغتين العربية ولغة يفهمها العامل، على أن يحتفظ كل من صاحب المنزل والعامل والوزارة والمكتب بنسخة منه. وبذلك لا يكفي لانعقاد هذا العقد مجرد اقتران الإيجاب بالقبول.

ويلاحظ أن اغلب العقود في القانون الحديث هي رضائية، حتى أصبحت العقود الرضائية هي القاعدة وغيرها استثناء إلا انه يجوز لطرفي العقد أن يتفقا على أن لا ينشا العقد بينهما إلا إذا اتخذ شكلاً خاصاً كالكتابة، وهنا يكون العقد رضائياً أصلاً إلا أنه أصبح شكلياً بالاتفاق(2).

ثالثاً:- عقد ملزم للجانبين

العقد الملزم للجانبين هو الذي ينشئ منذ تكوينه التزامات متقابلة في ذمة كل من المتعاقدين أي أن يكون كلا الطرفين دائناً ومدين في الوقت نفسه ومثاله عقد البيع والإيجار، ففي عقد البيع مثلاً يحصل البائع على الثمن مقابل المبيع ويحصل المشتري على المبيع في مقابل أداء الثمن. ففي عقد الخدمة في المنازل يولد منذ انعقاده التزامات وحقوق متبادلة لكلا الطرفين(3). وقد أشارة المادة الرابعة من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 إلى التزامات -

---

(1) د. بلحاج العربي، مصادر الالتزام، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، 2015، ص70.

(2) د. محمد حسام محمود لطفي، النظرية العامة للالتزام، القاهرة، بدون دار نشر، 2013، ص18؛ د. ياسين محمد الجبوري، الوجيز في شرح القانون المدني، ج1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، 2011، ص50.

(3) د. امجد محمد منصور، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، القاهرة، دار الجامعة الجديدة، 2006، ص41.

المخدوم- صاحب المنزل، فيما وضحت المادة الخامسة من نفس النظام التزامات العامل -الخادم.

رابعا:- عقد معاوضة.

عقد المعاوضة هو العقد الذي يأخذ فيه كل من المتعاقدين مقابلاً لما يعطي ويعطي مقابلاً لما يأخذ، أي أن هناك أداءً ومقابلاً للأداء، أو هو العقد الذي يتبادل فيه المنافع المادية للطرفين ومثال ذلك يحصل البائع على الثمن مقابل تخليه عن المبيع للمشتري ويحصل المشتري على المبيع مقابل تخليه عن الثمن للبائع، وهذا العوض يجب أن يكون ذا قيمة مالية تدخل في ذمة العاقد فيزيدها عنصراً موجباً[1].

وفي عقد الخدمة في المنازل فإن كل طرف من أطراف العقد يأخذ مقابلا لما يعطيه فالخادم يأخذ الأجرة المستحقة له مقابل العمل الذي يؤديه والمخدوم يأخذ العمل من الخادم مقابل دفعة للأجر فحصول كل طرف على ما يستحقه هو المقابل لما يعطيه الطرف الأخر من جراء الالتزام بتنفيذ العقد.

خامسا:- عقد محدد

المراد بالعقد المحدد، العقد الذي يتم فيه تحديد المركز المالي للمتعاقدين عند التعاقد، أي يستطيع كل من المتعاقدين أن يحدد وقت تمام العقد، المقدار الذي اخذ والمقدار الذي أعطى، فيعرف من خلاله كل عاقد ما يحصل عليه وما يعطيه من خلال تعيين حقوق وواجبات كلا الطرفين في العقد[2].

فعقد الخدمة في المنازل يعتبر من العقود المحددة، حيث أن كل من المتعاقدين يكون على علم وبينة عند إبرام العقد بمقدار الأداء الذي يلتزم به تجاه الأخر، فالخادم يعلم ما سوف يقدمه من عمل منزلي وأوقات العمل ونوع العمل وما يحصل عليه بالمقابل من أجر وكذلك الحال بالنسبة للمخدوم فهو على بينةٍ بما يعطيه من أجر ومتطلبات أخرى للخادم وما يحصل عليه من عمل منزلي مؤدى من قبل

---

(1) د. محمود جمال الدين زكي، الوجيز في النظرية العامة للالتزامات، ط3، القاهرة، مطبعة جامعة القاهرة، 1978، ص46.

(2) د. عدنان إبراهيم السرحان- د. نوري حمد خاطر، شرح القانون المدني، مصادر الحقوق الشخصية، الالتزامات، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2009، ص44.

الخادم عند إبرام العقد.

سادسا:- عقد من عقود المدة

العقد المستمر أو العقد الزمني أو عقد المدة هو العقد الذي يكون الزمن عنصراً جوهرياً فيه، فينصب على أداءات مستمرة أو دورية وبغير المدة أو الزمن لا يمكن تصوره. حيث تتحدد المنفعة فيها بمدة معينة. بحيث يكون هو المقياس الذي يقدر به محل العقد ولتحديد التزاماته وحقوق أطرافه مثال ذلك عقد العمل[1].

فعقد الخدمة في المنازل يتضمن التزامين رئيسيين وهما الخدمة والأجر، وخدمة العامل يدخل الزمن فيه كعنصر جوهري بحيث لا يمكن تصور استيفاء الخدمة المطلوبة من العامل إلا بمرور زمنٍ معينٍ.

وبالنسبه للفسخ في العقود التي تتضمن التزاماً مستمراً ومنه عقد الخدمة في المنازل، كونه عقداً ملزماً للجانبين وهو عقد يتضمن التزاماً مستمراً، فأن الفسخ لا يمكن أن يقع بأثر رجعي إلى حين أبرام العقد، ذلك أن الزمن عنصر جوهري في هذه العقود وبه يتحدد تنفيذ العقد، وبقدر ما يمر من الزمن يعتبر العقد نفذ في جزء منه يتناسب ومقدار الزمن الذي مر.

ويترتب على ذلك عدم إمكان إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل إبرام العقد، فالفسخ في هذه العقود لا يحدث أثره إلا بالنسبة للمستقبل فقط.

---

(1) د. توفيق حسن فرج، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، ط2، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، 2002، ص 50؛ د.يوسف محمد عبيدات، مصادر الالتزام في القانون المدني، دراسة مقارنه، ط1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2009، ص31؛ عماد توفيق سلامة، نظام وقف عقد العمل في القانون الأردني رسالة ماجستير في القانون الخاص، جامعة الشرق الأوسط، 2009، ص1.

الفصل الثاني
عقد الخدمة في المنازل

للوصول إلى الطبيعة والتكييف القانوني لعقد الخدمة في المنازل فأنه يتوجب علينا أن نتناول بيان أركان عقد الخدمة في المنازل من خلال **المبحث الأول**. ثم ننتقل لتمييز عقد الخدمة في المنازل عما يشتبه به من عقود أخرى في **المبحث الثاني** ونختم بالطبيعة القانونية لعقد الخدمة في المنازل وصوره في **المبحث الثالث**.

2.1 أركان عقد الخدمة في المنازل

سنتناول في هذا المبحث أركان عقد الخدمة في المنازل من خلال ثلاثة مطالب يكون **المطلب الأول** عن ركن التراضي وسنعرض في **المطلب الثاني** لركن المحل وسيكون ركن السبب في **المطلب الثالث**.

1.1.2 التراضي في عقد الخدمة في المنازل

المقصود بالتراضي هو وجود الإرادة لدى المتعاقد، وأن تتجه هذه الإرادة إلى إحداث اثر قانوني، وأن يتم التعبير عنها بإحدى وسائل التعبير عن الإرادة، ويجب أن توجد كذلك إرادة أخرى مطابقة لها بحيث يتحقق التوافق بين الإرادتين حتى يقوم العقد، أي أن التراضي هو وجود إرادتين متوافقتين[1].

وفي عقد الخدمة في المنازل فإن التراضي هو توافق الإرادتين بين الخادم والمخدوم إذا كان العقد بينهما مباشرة، أو بين الخادم ومكتب الاستقدام –الشركة– إذا كان عقد الخدمة في المنازل قد تم من خلال مكتب الاستقدام من جهة وتوافق إرادة المخدوم مع مكتب الاستقدام من جهة أخرى.

ولن يتم في هذه الدراسة بحث تفاصيل وجود التراضي للأطراف والتعبير عنها،

---

[1] د. ياسين الجبوري، الوجيز في شرح القانون المدني، ج1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، 2011، ص74؛ د. امجد منصور، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، القاهرة، دار الجامعة الجديدة، 2006، ص63.

لأن هذه المسائل تخرج عن موضوع الدراسة، ويمكن العودة إليها في كتب مصادر الالتزام[1]. إلا أن من المسائل التي من الأهمية أن يتم التطرق إليها، وهي من ضمن المسائل الداخلة في إطار التراضي والتي تثير نوعا ما من المشاكل ضمن عقد الخدمة في المنازل بشكل بارز هي مسألة صحة التراضي، لان وجود الإرادتين المتوافقتين فأن كان يكفي لوجود العقد فأنه لا يكفي لصحته لكي يكون العقد صحيحاً فيجب أن يكون رضا كل من المتعاقدين مهما وغير مشوب بعيب وان يكون صادراً من شخصين يتمتعان بالأهلية.

وعليه سوف نبحث في الأهلية ومن ثم عيوب الرضا بقدر تعلقها بعقد الخدمة في المنزل وعلى النحو التالي:-

الأهلية:

يتم التمييز عاده بين نوعين من الأهلية وهي أهلية الوجوب وأهلية الأداء، فأهلية الوجوب هي صلاحية الإنسان بثبوت الحقوق له، وأهلية الأداء هي صلاحية الشخص لاستعمال حقه وصدور العمل القانوني منه على وجه يعتد به. وفي عقد الخدمة في المنازل تكون الأطراف موجودة ولها شخصية عند التعاقد فأنها تتمتع بالأهلية.

وينصب الحديث هنا عن أهلية الأداء التي تدور مع التمييز وجوداً وعدماً وكمالاً ونقصانا وهي تتأثر بالسن. وأهلية الأداء تقسم إلى ثلاث أنواع نسبه إلى الأطوار الطبيعة في حياة الإنسان وتكون ضرورية لإيقاع التصرفات القانونية وهي[2]:

---

[1] د. أنور سلطان، مصادر الالتزام في القانون المدني، دراسة مقارنه بالفقه الإسلامي، ط3، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2012، ص 42-69؛ د.عدنان إبراهيم السرحان- د. نوري حمد خاطر، شرح القانون المدني، مصادر الحقوق الشخصية، الالتزامات، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2009، ص 52 - 161؛ امجد منصور، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، القاهرة، دار الجامعة الجديدة، 2006، ص 63 - 128.

[2] د. دريد محمود علي، النظرية العامة للالتزام، ط1، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، 2012، ص120؛ د. نبيل إبراهيم سعد، مصادر الالتزام- الأحكام، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، 2003، ص100.

أولا :- الأهلية الكاملة؛ وهي إكمال الشخص سن الرشد، فتكون كل العقود التي برمها صحيحة دون استثناء إذا لم يكن هناك نقص في أهليته بسبب عارض من عوارض الأهلية ومن ضمن هذه العقود عقد الخدمة في المنازل.

ثانياً :- الأهلية الناقصة؛ وتكون لمن بلغ سن السابعة من عمرة وقبل تمام الثامنة عشر من العمر، ويكون له حق إبرام العقود النافعة له نفعاً محضاً أي قبول التبرعات فقط ومثله المعتوه والسفيه والمغفل، وأما في عقود المعاوضة فيكون العقد موقوفا على إجازة الولي وهو الحال في عقد الخدمة في المنازل، فعندما تكون أهلية الخادم ناقصة يكون العقد موقوفا على إجازة الولي أو الوصي أو القيّم، أما العقود الضار ضررا محضا كالهبة بالنسبة للواهب فتكون باطله عند ناقص الأهلية.

ثالثا:- الأهلية المعدومة؛ كالطفل دون سن السابعة من العمر ومثله المجنون، فتكون أهليتهما معدومة، وكل تصرفاتهم باطلة، ولا يجوز حتى بإجازة وليه عقد أي عقد، لأن صاحبه معدوم الإرادة، ومعدوم الإرادة لا أهلية له لإبرام أي عقد بما فيها عقد الخدمة في المنازل.

وفي هذا الصدد جاءت المادة 116 من القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976 بالنص على أن "كل شخص أهل للتعاقد ما لم تسلب أهليته بحكم القانون". واعتبرت المادة2/43 من نفس القانون سن الرشد بثماني عشرة سنةً كاملة بقولها: "وسن الرشد هي ثماني عشرة سنةً شمسية كاملة"، أي أن الشخص يكون كامل أهلية الأداء عند إكمال الثامنة عشرة من العمر دون أن يكون هناك عارض من عوارض الأهلية، وبذلك يكون له الحق بأن يباشر كافة التصرفات القانونية، ومنها إبرام العقود ومن ضمنها عقد الخدمة في المنازل.

وقد يحدث في الواقع العملي أن يكون العامل في المنازل دون سن الرشد، وهذا ما يثير اغلب المشاكل، لأن الخادم يكون غير راشد ويمكن استغلاله بسهولة، ومن ثم حرمانه من حقوقه المترتبة على العقد، وقد نصت المادة الثانية من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 والمعدل بالقانون رقم 26 لسنة 2010 في تعريفها للحدث بقولها: "الحدث كل شخص ذكراً كان أو أنثى بلغ السابعة من عمرة ولم يتم الثامنة عشرة".

وجاءت المادة 73 من نفس القانون في حظر تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشر بقولها: "مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشر من عمره بأي صورة". ونظمت المواد 73-76 تشغيل الأحداث.

وبهذه المواد، فإن المشرع الأردني وضع نوعاً من الحماية بالنسبة للأحداث، بما إن عقد الخدمة في المنازل غير مستثنى من أحكام قانون العمل. وان محل العقد هو عمل يؤدى من قبل الخادم الذي يكون في بعض الأحيان حدثاً ودون سن السادسة عشر داخل المنازل، فإن الخادم لا يكون مستبعداً من ذلك النص بقانون العمل .

ومن جهة أخرى، فإن البالغ سن الخامسة عشر من العمر قد يؤذن له بممارسة التجارة، فمن باب أولى إعطاءه الإجازة للعمل. ولكن لو كان دون الخامسة عشر من العمر فهو يحتاج إلى إذن وليه أو وصيه لإجراء التصرف القانوني وإبرام العقد، بشرط أن لا يكون اقل من سبع سنوات. فإن تحديد السن هنا يمكن اعتباره نوعاً من الحماية والضمان للخادم، كي لا تهدر حقوقه ويكون بعيداً عن الاستغلال.

وقد ذهب مشروع القانون بالعمالة المنزلية لدولة الكويت لسنة 2012 إلى أبعد من ذلك[1]، حيث كان صريحاً في منع تشغيل الأحداث الذين لم يكملوا الثامنة عشر من العمر ومن كلا الجنسين وبصورة مطلقة، عندما نصّ وفق المادة 32 على أنه "يقصد بالحدث في أحكام هذا القانون كل ذكر أو أنثى بلغ الرابعة عشرة من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشرة". والمادة 33 من نفس المشروع قد نص على انه "يحظر تشغيل الأحداث من الجنسين".

وذلك يمكن أن يكون على ضوء ما يتعرض له الحدث من إساءة في المعاملة وضياع لحقوقه واستغلاله. فإن المشروع من خلال ذلك هدف إلى ضمان نوع من الحماية من خلال منع تشغيل الأحداث في الأعمال المنزلية ابتداءً، ولم يأذن لمن هو دون سن الثامنة عشرة من العمر بالعمل بالمنازل.

أما بالنسبة للمخدوم فهو في العلاقة التعاقدية في عقد الخدمة في المنازل يقوم بتصرف قانوني، وأما هذا التصرف يفترض أن يكون النفع فيه متبادلاً بين المخدوم

---

[1] انظر الموقع الالكتروني www.rawasi-q8.org/pages/branch .

والخادم لأن العقد عقد معاوضة. فعقد ناقص الأهلية للمعاوضة يكون موقوفاً على إجازة الولي أو الوصي أو القيّم، وبهذا الاعتبار يكون لناقص الأهلية التعاقد على عقد العمل في المنازل بإجازة الولي أو الوصي أو القيّم بموجب القواعد العامة في التعاقد[1].

وضمن ما يتعرض له الخادم من غبن وتغرير[2]، وللتغرير عنصرين لا بد من توافرهما لكي يُعتد له قانونياً وهما أولاً: العنصر المادي: وهو عبارة عن الطرق والحيل المستعملة لحمل المتعاقد على التعاقد، ويجب أن تكون هذه الحيل كافية للتضليل، وهي تختلف باختلاف حالة الشخص وقابليته الثقافية. وثانياً: العنصر المعنوي، وهو وجود نيّة التضليل بهدف الوصول إلى غرض غير مشروع[3].

ولكي يكون الشرط الأول متوافراً، يجب استعمال طرق احتيالية مادية لخداع المتعاقد، وأن تؤدي هذه الطرق إلى التعاقد أي أن يكون هو الباعث على التعاقد، وأن يكون التغرير صادراً من المتعاقد الآخر أو على الأقل أن يكون متصلاً به، وأن يقترن التغرير بالغبن الفاحش.

وبما أن الخدم هم في الغالب من جنسيات أجنبية كالجنسية الاندونيسية والفلبينية وغيرها من الجنسيات الأخرى، ولم يكن لهم سابق علم بظروف الدولة التي سوف يعملون فيها، فإن ظاهرة الغبن مع التغرير يمكن أن تظهر ضمن العقد الأول الذي يبرم بين الخادم والشركة أي مكتب الاستقدام، عندما يكون الخادم أجنبياً ويتعهد بالعمل بدولة ما، فإن مكتب الاستقدام يمكن أن يقوم بذكر أمور غير صحيحة أو غير موجودة تجعل الخادم يرغب في التعاقد ويغريه فيها، وفي هذه الحالة، أي عندما يكون

---

[1] د. دريد محمود علي، النظرية العامة للالتزام، ط1، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، 2012، ص122؛ د. توفيق حسن فرج، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، ط2، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، 2002، ص180.

[2] نظمت المواد 143– 150 من القانون المدني الأردني، رقم 43، لسنة 1976 التغرير والغبن كأحد عيوب الرضا.

[3] د. ياسين الجبوري، الوجيز في شرح القانون المدني، ج1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، 2011، ص74.

الخادم أجنبياً فإنه لا يكون ملماً بجميع أحوال البلد وذلك من النواحي الاقتصادية والاجتماعية والأمنية وليست لديه سابقة فيها، فإن التغرير يؤدي في الخادم بالتعاقد بسعر قليل، قياساً في حالة ما إذا كان الخادم يعرف بحقيقة الأحوال في بلد المخدوم.

فهنا يمكن أن يغبن الخادم وقد يكون الغبن فاحشاً، لأنه لو كان يعلم بذلك ما كان ليرضى بذلك الأجر للتعاقد، فالمحصلة هنا هو اقتران الغبن بالتغرير.

والكتمان العمدي يعتبر تغريراً إذا تعلق بواقعة جوهرية يعلم الساكت أي مكتب الاستقدام أهميتها الخاصة بالنسبة للمتعاقد، بحيث لو علم بها لما أقدم على التعاقد بشروطه[1]. وهذا ما أكدته المادة 143 من القانون المدني الأردني بقولها: "يعتبر السكوت عمداً عن واقعة أو ملابسة تغريراً إذا ثبت أن المغرور ما كان ليبرم لو علم بتلك الواقعة وهذه الملابسة".

ومن قبيل ذلك إخفاء مكتب الاستقدام المعلومات والبيانات الجوهرية المتعلقة بالنواحي الاجتماعية والاقتصادية والمنزلية وغيرها الخاصة بالتعاقد. والتي تعتبر وقائع جوهرية بالنسبة للخادم في التعاقد.

وفي سياق إعادة التوازن في العلاقة العقدية التي قد تختل بين أطراف العقد وذلك بإعطاء المضرور وهو الخادم نوعاً ما من الحماية. فقد منحت المادة 145 من القانون المدني الأردني حق للخادم الذي يغرر به فسخ العقد بقولها: "إذا غرر احد المتعاقدين بالآخر وتحقق أن العقد تم بغبن فاحش كان لمن غرر به فسخ العقد".

2.1.2 المحل في عقد الخدمة في المنازل

أقرت المادة 157 من القانون المدني الأردني أن يكون لكل عقد محل بقولها: "يجب أن يكون لكل عقد محل يضاف إليه"، وجاءت الفقرة الثانية من المادة 158 منه لتوضيح ما هو المحل بقولها: "يصح أن يكون عيناً أو منفعاً أو حقاً مالياً آخر، كما يصح أن يكون عملاً أو امتناعاً عن عمل"، فالعقد لا بد له من محل يرد عليه، إذ لا

---

[1] د. احمد شوقي محمد عبد الرحمن، الدراسات البحثية في نظرية العقد، الإسكندرية، منشأة المعارف، 2006، ص106.

يتصور وجود عقد دون محل يقصد المتعاقدان إلى تنفيذه[1].

وفي عقد الخدمة في المنازل، فإن محل العقد هو العمل المنزلي المؤدى من قبل الخادم يقابله التزام المخدوم الرئيسي بدفع الأجر إلى الخادم. وقد عرفت المادة 2 من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 العمل المنزلي بأنه "العمل المتعلق بالأداء الطبيعي للأسرة والتي من الممكن أن يتولاها أفرادها بأنفسهم، كأعمال التنظيف والطبخ وكي الملابس وإعداد الطعام ورعاية أفرادها وشراء احتياجات المنزل وإيصال الأولاد وإعادتهم".

وجاء هذا التعريف ليضع المعيار الذي يقاس عليه في تحديد نطاق العمل المطلوب من عامل المنزل، وهي الأعمال التي يتولاها أفراد الأسرة، وبالتالي أي عمل بحاجة إلى شخص ذو مهارة لا يطلب من عامل المنزل، مثال ذلك أعمال الكهرباء وجاءت المادة 4 في فقرتها ج بتحديد النطاق المكاني لعمل عامل المنزل، وأيضاً تحديد الأشخاص الذين يتلقى منهم التعليمات أو الأوامر بقولها:

"يلتزم صاحب المنزل بما يلي:-

جـ - استخدام العامل في مكان إقامته المعتاد أو المؤقت مع أسرته، ولا يحق لأحد غير صاحب المنزل وإفراد أسرته إصدار أوامر العمل للعامل"

ولأهمية المحل في عقد الخدمة في المنازل وهو كل من العمل المؤدى في المنزل أو احد ملحقاته من قبل الخادم والأجر الذي يؤديه المخدوم. فإن هذا العمل يجب أن يكون معيناً أو قابلاً للتعيين عند إبرام العقد، وأن التزام المخدوم بدفع الأجر للخادم هو في الغالب مبلغ من النقود يجب تحديد مقداره وتعيينه.

ولقد جاء نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 بتوضيح ذلك. وفيما يختص بالعمل فقد تم بيانه فيما سبق. أما بالنسبة للأجر فقد حددت الفقرة ب من المادة 4 من النظام ذلك بقولها: " يلتزم صاحب العمل بما يلي بـ - دفع الأجر الشهري بالدينار الأردني أو ما يعادله بالعملات الأجنبية...".

---

[1] خصص المشرع الأردني في القانون المدني المواد 157 - 164 للمحل في الالتزام الناشئ عن العقد واشترط شروطاً عامة يجب توافرها في المحل لكي يكون العقد صحيحاً.

وفي مقال منشور في جريدة الرأي الأردنية جاء فيه "تبدأ وزارة العمل اعتباراً من مطلع آب المقبل بتفعيل نظام الحساب البنكي الإلزامي لعاملات المنازل، والذي يتضمن بيانات العاملة وصاحب العمل، ووفقاً لوزير العمل ووزير السياحة والآثار فإن الوزارة لن تنظر في أي معاملة تجديد تصريح عمل ما لم يتم فتح حساب بنكي للعاملة، بحيث تخضع تحويلاته لرقابة الوزارة، بهدف التأكد من تقاضي العاملة لكافة رواتبها وحقوقها المالية، مؤكداً أنه سيتم اتخاذ كل الإجراءات القانونية بحق أي صاحب عمل يمتنع عن تحويل راتب العاملة بعد أسبوع على الأكثر من تاريخ استحقاق الدفع.

وأشار الوزير في تصريح صحفي إلى أن الوزارة اتخذت سلسلة من الإجراءات الكفيلة بتأمين أقصى تدابير الحماية لهذه الفئة وفقاً للمعايير الدولية الناظمة لحقوق الإنسان. من جهته قال مساعد أمين عام الوزارة مدير مديرية العمالة الوافدة، أن الوزارة ستتخذ سلسلة من الإجراءات الكفيلة بإرشاد العاملات وتوعيتهن بما لهن من حقوق وما عليهن من واجبات، من خلال نشرات إرشادية أعدت بست لغات أجنبية، تعطى للعاملة في البنك المعتمد، وتذكر فيها أسباب فتح الحساب لها، وأنه -أي الحساب- الوسيلة الوحيدة لتقاضي راتبها، إضافة إلى إرشادات أخرى بخصوص الحركات البنكية كالتحويل أو السحب أو ما شابه"[1].

فمن خلال استقراء نصوص هذا النظام والمتعلقة بهذا المطلب، يمكن القول أنه وفر أو أضفى نوعاً من الحماية القانونية لحقوق الخادم من حيث:-

أولا: ما أشارت إليه المادة 4 فقرة ج كما أوضحنا سابقاً، حيث تم تعيين المحل في عقد الخدمة في المنازل تعييناً نافياً للجهالة، وذلك لمحاولة حفظ التوازن بين طرفي العلاقة العقدية.

ثانياً: ما أشارت إليه المادة 3 وهو أن يتم عقد العمل في المنازل في أنموذج تعتمده وزارة العمل الأردنية، حيث جاء فيها ما نصه "ينظم عقد العمل وفق أنموذج تعتمده الوزارة لهذه الغاية وعلى أربع نسخ مكتوبة بلغتين؛ العربية، ولغة يفهمها

---

[1] انظر الموقع الالكتروني www.alrai.com.

العامل، على أن يحتفظ كل من صاحب المنزل والعامل والوزارة والمكتب بنسخة منه". بحيث يتم في أنموذج عقد الخدمة في المنازل تحديد وقت إبرام العقد ومدة نفاذه وبيان الأوصاف المميزة للمنزل الذي يؤدي منه الخادم العمل وظروف المعيشة ومكان الإقامة، مع ذكر وبيان الإعمال التي يقوم بها الخادم وعدد الأشخاص الذين يخدمهم وساعات العمل وأوقات الراحة وغيرها من التفاصيل، فإذا علم الخادم بكل ما ذكر، يمكن أن يعتبر ذلك من الضمانات الضرورية للخادم لحماية حقوقه وبيان التزاماته.

3.1.2 السبب في عقد الخدمة في المنازل

جاءت المادة 165 من القانون الأردني رقم 13 لسنة 1976 في تنظيمها لركن السبب في العقد بقولها: "1- السبب هو الغرض المباشر المقصود من العقد، 2-ويجب أن يكون موجوداً وصحيحاً ومباحاً غير مخالف للنظام العام والآداب".

ويبدو من صياغة هذه المادة أن المشرع الأردني يعتبر السبب ركناً في العقد. والسبب في الالتزام العقدي وثيق الصلة بالإرادة إذ لا يتصور أن تتحرك الإرادة دون سبب والنظرية التقليدية للسبب أخذت بالسبب القصدي، ففي العقود الملزمة للجانبيين يكون سبب التزام كل طرف في العقد هو التزام المتعاقد الأخر، عليه يكون في عقد الخدمة في المنازل حسب مفهوم هذه النظرية للسبب؛ سبب التزام الخادم بأداء عمله هو التزام المخدوم بدفع الأجر له، ويشترط أن يكون السبب موجوداً عند إبرام العقد وان يكون صحيحاً أي غير موهوم أو صوري، وأن يكون السبب مشروعاً أي لا يتعارض مع تحريم صريح ولا يخالف النظام العام والآداب العامة. وباعتماد هذه النظرية فإنها لا تقدم شيئاً طالما أن الأهداف المرجوة من وجود السبب بهذا المعنى يمكن الوصول إليها عن طريق المحل[1].

---

[1] د. مصطفى الجمال، د.رمضان أبو السعود، د. نبيل إبراهيم سعد، مصادر وأحكام الالتزام، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، 2003، ص156؛ د. جعفر المغربي، أحكام بطلان عقد العمل في القانون الأردني، بحث منشور في المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد2 العدد4، تشرين أول، 2011، ص 135.

ففي عقد الخدمة في المنازل حسب النظرية التقليدية فالسبب هو التزام العمل في المنزل وهو مشروع دائماً، في حين أن الدافع للتعاقد حسب النظرية الحديثة يمكن أن يكون لإنشاء علاقة جنسية غير مشروعة، فإذا أخذنا بالنظرية الحديثة للسبب أي بمعنى الباعث الدافع لا يكن إبطال العقد لعدم مشروعية السبب، والمشرع الأردني قد اخذ بالنظريتين معاً، النظرية التقليدية والنظرية الحديثة[1]. ويرجع الأخذ بالنظرية الحديثة للسبب أي الدافع الرئيسي للتعاقد يعتبر كأداة لحماية الأطراف المتعاقدة بشكل خاص والمجتمع بشكل عام، من خلال إبطال العقود التي تتجه لتحقيق أغراض غير مشروعة.

2.2 تمييز عقد الخدمة في المنازل عما يُشتبه به من عقود أخرى

قد يلتبس عقد الخدمة في المنازل بعقود أخرى بحيث يصعب التمييز بينها وبين تلك العقود، وسيتم التطرق للتمييز بين عقد الخدمة في المنازل وعقد العمل في **المطلب الأول**، وفي **المطلب الثاني** تمييز عقد الخدمة في المنازل عن عقد الوكالة، ونختتم **بمطلب ثالث** بتمييز عقد الخدمة في المنازل عن عقد المقاولة.

1.2.2 عقد الخدمة في المنازل وعقد العمل

عرفت المادة 2 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 والمعدل بالقانون رقم 26 لسنة 2010 عقد العمل بأنه "اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة محدده أو غير محدده أو لعمل معين أو غير معين" وجاءت نفس المادة بتعريف العمل بقولها: "كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو مؤقت أو موسمي".

ووفقاً لهذا التعريف يكون رب العمل في عقد العمل مسؤولاً عن العامل مسؤولية

---

[1] د. امجد منصور، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، القاهرة، دار الجامعة الجديدة، 2006، ص142.

المتبوع عن التابع لان العامل خاضع لإرادة وتوجيه رب العمل[1].

ويمكن ملاحظة أن هذه التبعية بين العامل ورب العمل تكون موجودة ضمن العلاقة العقدية التي تنشأ بين الخادم في المنزل وبين المخدوم ضمن عقد الخدمة في المنازل، وذلك استناداً لما تم تقديمه من تعريف لعقد الخدمة في المنازل على أنه: "عقد يتعهد فيه الخادم بأداء عمل يغلب عليه الطابع اليدوي للمخدوم في منزله أو أحد ملحقاته، ويكون أثناء الخدمة تحت إدارته وتوجيهه، ويكون بحكم عمله قادراً على الاطلاع على بعض أسرار مخدومه، ويلتزم فيه المخدوم بأداء الأجر المتفق عليه للخادم".

ويظهر التشابه بين عقد العمل، وعقد الخدمة في المنازل من حيث المحل، فالمحل في كليهما عبارة عن عمل أو خدمة تؤدى تحت إشراف وتوجيه رب العمل مقابل أجر، أي أن المحل في كلا العقدين يكون أداء عمل أو خدمة معينة، فهذان العقدان يكونان على درجه من التشابه تجعل بينهما علاقة عموم وخصوص، أي أن عقد الخدمة في المنازل ما هو إلا نوع من عقد العمل يميز بخصوصية العلاقة التي تنشأ بين الطرفين بسبب مكان عمل الخادم، كونه في منزل المخدوم أو في أحد ملحقاته، وإمكانية اطلاعه بحكم ذلك على أسرار مخدومه، وكذلك إمكانية نشوء علاقة اجتماعية وإنسانية بين الطرفين[2].

أما بالنسبة للمحل في عقد الخدمة في المنازل، فإنه يقتصر على أن يكون العمل الذي يؤديه عملاً يومياً بسيطاً كالطبخ والسياقة والتنظيف...، وبذلك يخرج عن طائفة خدم المنازل كل من يؤدى عملاً ذهنياً[3].

وعليه، فإن عقد الخدمة في المنازل يرد عادة على الأعمال اليدوية التي تؤدى

---

(1) د.عصام أنور سليم، قانون العمل، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1999، ص378.

(2) د. حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، دمشق، منشورات الحلبي، 2012، ص52؛ د.سليمان بدر الناصري، قانون العمل، دراسة مقارنة، القاهرة، مكتب الجامعي الحديث، 2010، ص53.

(3) د. محمد حسين منصور، قانون العمل، النظرية العامة للالتزام، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، ص69.

في المنازل دون الأعمال الذهنية، وهذا ما أشارت إليه المادة 2 من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 عندما عرفت العمل المنزلي بقولها: "العمل المتعلق بالأداء الطبيعي للأسرة والتي من الممكن أن يتولاها أفرادها بأنفسهم كأعمال التنظيف والطبخ وكي الملابس وإعداد الطعام ورعاية أفرادها وشراء احتياجات المنزل".

أما في قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 والمعدل بالقانون رقم 26 لسنة2010. فقد عرفت المادة 2 منه العمل بأنه "كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي".

ومن ناحية أخرى فإن عقد الخدمة في المنازل من حيث مكان أدائه يقتصر على الأعمال التي تؤدى في المنازل أو احد ملحقاته، وذلك على ضوء تبعية الخادم للمنزل، بحيث ينشأ من نطاق سريانه من يقومون بأعمال هي من طبيعة عمل خدم المنازل في مجالات عامة غير المنازل[1]. أما عقد العمل فأنه يرد على العمل في كل الاماكن لأنه لا يوجد نص خاص يقيد عقد العمل بأدائه في أماكن معينة.

والخلاصة أن عقد الخدمة في المنازل هو نوع من عقد العمل لا يتميز عنه من حيث الجوهر ولكن يتميز عنه من حيث مكان العمل وظروفه. وهنا، نجد نقطة تقارب بينهما.

2.2.2 تمييز عقد الخدمة في المنازل عن الوكالة

عرفت المادة 833 من القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976 عقد الوكالة بأنه "الوكالة عقد يقيم الموكل بمقاضاة شخص أخر مقام نفسه في تصرف جائز معلوم".

إن ما يميز عقد الخدمة في المنازل عن الوكالة يكمن أن محل عقد الخدمة في المنازل هو عمل مادي، أما محل عقد الوكالة فهو غالباً ما يكون تصرفاً قانونياً لا

---

[1] د. غالب الداوودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص73.

عملاً مادياً[1]. والقصد من العمل المادي في عقد الخدمة في المنازل أن محل العقد وهو العمل المؤدى يقتصر على الأعمال اليدوية البسيطة التي يؤديها الخادم دون الأعمال الذهنية. أما في الوكالة فإن محل العقد هو عمل قانوني غالباً أي أن الوكيل مكلف بتصرف قانوني معين.

ومن جهة أخرى، فإن الخادم في عقد الخدمة في المنازل يعمل دائما تحت إشراف وتوجيه صاحب المنزل أو المخدوم، أما الوكيل فلا يعمل بالضرورة تحت إشراف الموكل فليس من الضروري أن تقوم بينهما علاقة تبعية ولا يستطيع الموكل تجاوز حدود الوكالة إلا على سبيل الاستثناء فالوكيل يمثل موكله ويؤدي أعمالاً قانونية بالنيابة عنه، أما الخادم فأنه وإن كان يعمل لحساب مخدومه فإنه لا يمثله فيه ولا يؤدي أعمالا قانونية بالنيابة عنه، ولكن الالتباس والخلط بين العقدين قد يحدث عندما يعتبر الخادم في بعض الأحوال وكيلاً عنه[2]، فيتعهد المخدوم إلى الخادم بالقيام بالمشتريات المنزلية من طعام وشراب وغير ذلك من الاحتياجات، أو أن يعهد المخدوم أو صاحب المنزل إلى سائق سيارته بعمل صيانة لها، ففي هذه الحالة يسري أحكام الخدمة في المنازل ويسري في نفس الوقت أحكام عقد الوكالة، وذلك فيما يتعلق بالتصرفات القانونية التي يقوم بها هؤلاء المستخدمين أو الخدم، فإنهم يمثلون مخدوميهم في التصرفات القانونية التي يقومون بها وينوبون عنهم وتتصرف أثارها مباشرة إلى المخدوم.

ومما يميز بين العقدين من جهة أخرى أن عقد الخدمة في المنازل يكون دائما مقابل أجر، وأن الخادم يحصل على أجره دائما كون عقد الخدمة في المنازل من عقود المعاوضة، والأصل في الوكالة أنها تبرعية، ولكنه ممكن أن يكون إما بأجر أو بدون أجر[3]. ويكمن اعتبار الاختلاف في المحل بالنسبة في العقدين أيضا من أبرز نقاط

---

(1) د. عدنان إبراهيم السرحان، شرح القانون المدني، العقود المسماة، المقاولة – الوكالة – الكفالة، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2009، ص127.

(2) د. محمد كامل مرسى باشا، شرح القانون المدني العقود المسماة، عقد العمل والمقاولة والتزام المرافق العامة، الإسكندرية، منشأة المعارف، 2005، ص26.

(3) إبراهيم سيد أحمد، عقد الوكالة، فقهاً وقضاءً، القاهرة، دار الكتب القانونية، 2014، ص28.

التمييز بينهما والتي من خلالها يمكن التعرف عليهما، إضافة إلى اختلاف مكان أداء العمل في كل من عقد الوكالة وعقد الخدمة في المنازل.

3.2.2 تمييز عقد الخدمة في المنازل عن عقد المقاولة

عرفت المادة 78 من القانون المدني الأردني رقم 43 لسنه 1976 عقد المقاولة بأنه "المقاولة عقد فيه يتعهد احد الطرفين أن يصنع شيئاً أو يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به الطرف الأخر".

وعليه فإن من أوجه الشبه بين عقد الخدمة في المنازل والمقاول أن كلا العقدين يردان على العمل وإن كلاهما مقابل أجر. أما معيار التفرقة بين العقدين فهو أنه في عقد الخدمة في المنازل يكون الخادم خاضعاً لإشراف وتوجيه صاحب المنزل أو المخدوم ويعمل تحت إدارته ويكون تابعاً له، أما في عقد المقاولة فإن المقاول لا يخضع لإدارة رب العمل وإشرافه بل يعمل مستقلاً عن رب العمل وذلك طبقاً لشروط العقد المبرم بينهما[1].

وهذا هو الفرق الرئيس بين عقد المقاولة وعقد الخدمة في المنازل. وهنا فإن مسؤولية المخدوم من أعمال خادمه لا تقوم على مجرد اختياره، بل هي في الواقع علاقة التبعية التي تجعل للمخدوم أن يسيطر على أعمال التابع ويسير كيفما يشاء بما يصدر إليه من الأوامر والتعليمات.

3.2 الطبيعة القانونية لعقد الخدمة في المنازل وصوره

بعد أن تطرقنا لماهية عقد الخدمة في المنازل من حيث تعريفه وبيان خصائصه وميزناه عن غيره من العقود، فإننا سوف ننتقل بعد ذلك للبحث في الطبيعة القانونية لهذا العقد ومعرفة صوره وذلك ضمن مطلبين، نتناول في **المطلب الأول** الطبيعة القانونية لعقد الخدمة في المنازل، وفي **المطلب الثاني** صور عقد الخدمة في

---

[1] د. جعفر الفضلي، الوجيز في العقود المدنية، البيع، الإيجار، المقاولة، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط3، 2014، ص370؛ د.عدنان إبراهيم السرحان، شرح القانون المدني، العقود المسماة، المقاولة – الوكالة – الكفالة، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2009، ص16.

المنازل.

1.3.2 الطبيعة القانونية لعقد الخدمة في المنازل

بما أن عقد الخدمة في المنازل يُعدّ عقداً مسمى ويتميز بعدة خصائص كونه عقداً ملزماً للجانبين، وهو كذلك عقد رضائي ويعد من عقود المعاوضة. وبعد بيان أوجه التشابه والاختلاف بين عقد الخدمة في المنازل والعقود الأخرى التي تقترب منها أو تشابهها.

إلا أن التساؤل الذي يثار هنا هو: هل يعد عقد الخدمة في المنازل عقد مدني أم عقد تجاري؟

وللإجابة على هذا التساؤل، لا بد من توضيح معايير التفرقة بين العقد المدني والعقد التجاري، إذ إن العقود التي تنطبق عليها أحكام القانون المدني قد تنطبق عليها بعض قواعد القانون التجاري إذا ما أحاطت به ظروف معينة، وهناك نظريات فقهية عديدة للتمييز بين العمل التجاري والعمل المدني منها: [1].

أولا:- نظرية المضاربة، والتي تعني السعي وراء تحقيق الربح، بعبارة أخرى هي وضع رأس مال يعين في عمل بقصد الحصول على ربح من ورائه.

إن هذه النظرية لا تكفي وحدها لمعرفة العمل التجاري، لأنها توسع من دائرة الأعمال التجارية بحيث تشمل أعمال مدنية بطبيعتها. لأن قصد تحقيق الربح ليس ظاهره تقتصر فقط على العمل التجاري، بل تمتد لجميع أوجه النشاط الإنساني وهو عامل مشترك بين المهن دون تمييز.

وعليه لا يمكن أن يعد عمل كل من الخادم والمخدوم ضمن عقد الخدمة في المنازل عملاً تجارياً وفق هذا المعيار لأنه عمل مدني، وإن كان يتضمن عنصر الكسب المادي، مثل عمل المزارع والطبيب والمحامي، فكلها أعمال مدنية، وهي تتضمن عنصر الربح.

---

[1] انظر: د.فوزي محمد سامي، شرح القانون التجاري، ج1، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2006، ص38؛ د.عزيز العكيلي، الوسيط في شرح القانون التجاري، ج1، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2008، ص69.

ثانياً: نظرية التداول، وهي تعني حركة السلع والنقود والأوراق التجارية. ومحصلة هذه النظرية هنا العمل القانوني تثبت له الصفة التجارية في جميع الأحوال التي يكون فيها الغرض من تحريك السلع والأشياء وتداولها.

وعليه فإن عمل كل من الخادم والمخدوم يخرج من دائرة الأعمال التجارية بحسب هذه النظرية أيضاً لعدم وجود حركه للسلع والنقود، لأن عقد الخدمة في المنازل ينصب على عمل منزلي فقط ولا يتضمن حركه للسلع والنقود والأوراق التجارية.

ثالثا: نظرية المشروع، إذ يعتبر العمل بموجب هذه النظرية تجارياً إذا كان العمل يقوم على صورة مشروع، والمشروع التجاري يقوم على عنصرين وهما: الاحتراف ووجود تنظيم مسبق، أي الاستعانة بمجموعة من الوسائل المادية كرأس المال وقوة العمل.

وبالنسبة إلى كل من الخادم والمخدوم في عقد الخدمة في المنازل لا يوجد تنظيم مسبق لعمله، ولا يوجد رأس مال مخصص لهذا العمل وغالباً ما يكون العمل على شكل فردي، ولا يتخذ شكل مشروع، وبهذا يخرج العمل في عقد الخدمة في المنازل عن معيار المشروع كعمل تجاري.

رابعاً: نظرية الحرفة، تعتمد على الحرفة التجارية لتحديد مفهوم الأعمال التجارية، أي أن الإعمال التي تزاول ضمن الحرفة التجارية تعتبر أعمالاً تجارية، ومفهوم الحرفة هو العمل في استغلال تجاري بطريقة ثابتة ومنظمة ومستمرة، وهي تعتمد على المظاهر الخارجية. من هنا تعتبر هذه المظاهر صوراً لجميع الحرف عموماً، المدنية منها والتجارية.

وعليه فإنه لا يمكن حسب هذه النظرية عمل كل من الخادم والمخدوم عملاً تجارياً ضمن عقد الخدمة في المنازل، لأنهم لا يزاولون هذا العمل على شكل احتراف تجاري.

وضمن جميع النظريات السابقة الذكر لمعرفة العمل التجاري، نستخلص بأن عقد الخدمة في المنازل المبرم بين الخادم والمخدوم ليس بعقد تجاري، ولا ينصب على عمل تجاري، بل هو عقد مدني فهو محكوم بالأحكام العامة للعقد الواردة في القانون المدني، كما يمكن القياس بشأنه على بعض أحكام قانون العمل التي لا تتعارض مع طبيعة هذا العقد، وهذا ما أشارة إليه الفقرة د من المادة 11 من نظام العاملين في

المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009، وإن كان ما تم ذكره عندما يكون في العقد طرفان وهما الخادم والمخدوم وتم إبرام العقد بينهما مباشرة.

فالعلاقة القانونية التي تنشأ بين الأطراف في عقد الخدمة في المنازل تكتسب الصفة التجارية بالنسبة لأحد الأطراف وهو مكتب الاستقدام دون الطرفين الآخرين – الخادم والمخدوم– بذلك يكون للعمل صفه مختلطة، وهذا ما يسمى بالعمل المختلط، وأن الأصل في العمل المختلط أن يعتبر تجارياً بالنسبة لطرف ومدنياً بالنسبة للطرف الأخر، وبذلك لا يتم إخضاعه لنظام قانوني موحد تجارياً كان أم مدنياً. واخذ الفقه والقضاء بنظام مزدوج مقتضاه تطبيق أحكام القانون التجاري على التزامات الطرف الذي يعتبر العمل تجارياً بالنسبة إليه وتطبيق أحكام القانون المدني على الطرف الأخر الذي يعتبر العمل مدنياً بالنسبة له(1).

وعليه فإن عقد الخدمة في المنازل عندما يكون مكتب الاستقدام طرفاً في العلاقة العقدية فإنه يعتبر عقداً مختلطاً، وتسري أحكام القانون التجاري على الطرف الذي يمارس العمل التجاري، وتسري أحكام القانون المدني على الطرفيين المدنيين الآخرين وهما –الخادم والمخدوم.

2.3.2 صور عقد الخدمة في المنازل

يمكن تصنيف عقد الخدمة في المنازل بناءً على اعتبارات عديدة، من تلك الاعتبارات جنسية الأطراف، مكان سكن الخادم، ونبحثها على النحو الأتي:-

أولا: صور عقد الخدمة في المنازل بالنسبة إلى جنسية الأطراف.

نتناول ذلك من حيث كونهم يتمتعون بجنسية واحدة أو أنهم من جنسيات مختلفة، ويشمل أطراف العقد كلاً من الخادم والمخدوم ومكتب الاستقدام على حد سواء

(1) د. مصطفى كمال طه، أساسيات القانون التجاري والقانون البحري، الإسكندرية، مكتبة الوفاء القانونية، 2010، ص55؛ د.أكرم ياملكي، القانون التجاري، عمان، دار الثراء للنشر والتوزيع، 2012، ص76؛ د. محمد فريد العريني، القانون التجاري، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، 2003، ص144؛ د.منير علي هليل، مبادئ القانون التجاري، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2012، ص114.

ذلك في حالة حدوث تنازع بين الأطراف، لمعرفة القانون الواجب التطبيق على العلاقة التعاقدية المشوبة بعنصر أجنبي والمحكمة المختصة بنظر النزاع فيها. ويمكن أن تقسم صور عقد الخدمة في المنازل بشكل رئيسي إلى نوعين كالأتي:-

أ. عقد الخدمة في المنازل الغير مشوب بعنصر أجنبي.

بما أن الالتزامات التي تنشأ عن عقد الخدمة في المنازل تدخل ضمن الالتزامات التعاقدية لأنها التزامات ناشئة عن عقد.

فالعقد إذا كان وطنياً في كافة عناصره بالنسبة لأشخاصه أي أطراف العقد وبالنسبة إلى السبب والموضوع، فإن العقد يعرف بالعقد الوطني أو الداخلي لخضوعه بكل تفاصيله إلى قانون تلك الدولة بالذات الذي ينتمي إليه أطراف العقد، وعند حدوث نزاع في هذه الحالة، فإننا لا نكون أمام تنازع في القوانين بين القانون الوطني والقانون الأجنبي، كما لا نكون أمام تنازع الاختصاص من حيث المحكمة المختصة بالنظر بالنزاع هل هي المحكمة الوطنية أو المحكمة الأجنبية(1). ومثال ذلك: إذا كان كل من أطراف عقد الخدمة في المنازل والمخدوم ومكتب الاستقدام وطنيين ومن جنسية واحدة وهي الجنسية الأردنية والعقد مبرم في الأردن، وينعقد فيه فأن العقد يكون خاضعاً للقانون الأردني ولا يعطي مجالاً لتنازع القانون.

ب. العقد المشوب بعنصر أجنبي

عقد الخدمة في المنازل الذي يكون فيه أطراف العقد أو احد أطرافه أجنبياً يسمى بالعقد المشوب بعنصر أجنبي، وأي نزاع يحصل بشأن مثل هذا العقد تثور بصدده مشكلة التنازع التي تتفق التشريعات المختلفة على حلها ومنها التشريع الأردني، وذلك ضمن المادة 20 من القانون المدني الأردني حيث نصت الفقرة الأولى منها على أن: "يسري على الالتزامات التعاقدية قانون الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين إذا اتخذوا موطناً فإن اختلاف سريان قانون الدولة التي تتم فيها العقد ما لم

---

(1) د. ممدوح عبد الكريم، تنازع القانون، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2005، ص162؛ د.هشام علي صادق، تنازع القوانين، الإسكندرية، منشأة المعارف، ط2، 2001، ص663؛ د.غالب علي الداوودي، القانون الدولي الخاص، تنازع القوانين، القسم الثاني، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1،2011، ص 106.

يتفق المتعاقدان على غير ذلك".

ويعتبر عقد الخدمة في المنازل مثل سائر العقود الأخرى إذا تضمن عنصراً أجنبيا فإنه يعتبر عقد مشوباً بعنصر أجنبي، كأن يكون الخادم من جنسية أجنبية، وهذا ما يلاحظ غالباً أو أن يكون المخدوم من جنسية أجنبية.

ويمكن القول وفق المادة 20 من القانون المدني الأردني أن القانون الذي يمكن أن يحكم عقد الخدمة في المنازل إذا تضمن عنصراً أجنبياً هو: [1].

1. القانون المتفق عليه من قبل أطراف العقد أو ما يسمى بالقانون المختار من قبل أطراف العقد، حيث أن المتعاقدين لهم الحرية. في اختيار القانون الذي يحكم العلاقة التعاقدية بينهما.
2. فإذا لم تكن هنالك أراده صريحة أو ضمنية لأطراف العقد في تحديد القانون الذي يحكم العلاقة العقدية بينهما فيطبق قانون الموطن المشترك إذا اتحدا موطناً.

ثانيا:- صور عقد الخدمة في المنازل بالنسبة إلى سكن الخادم.

بما إن محل عقد الخدمة في المنازل هو عمل يدوي بسيط وهو مؤدى داخل المنزل أو في احد ملحقاته، وأن هذا العمل يؤدى من قبل الخادم للمخدوم، فمن الممكن أن يظهر العقد على نوعين بالنسبة إلى سكن الخادم داخل منزل المخدوم أو خارجه وهما:

أ. عقد الخدمة في المنازل مع سكن الخادم في سكن مخدومه، ويقصد به أن الخادم عندما يقوم بأداء عمله داخل منزل المخدوم أو في احد ملحقاته، فإنه يكون مقيماً في منزل المخدوم ويسكن في ذلك المنزل، وهذه الحالة تكون غالباً عندما يكون الخادم أجنبياً ومن دولة أخرى، فيكون من التزامات المخدوم أن يوفر مكاناً لإقامة الخادم، ويجب أن يكون ملائماً ويصلح كسكن، وأن تتوفر فيه من المتطلبات ما يضمن خصوصية الخادم. وقد ألزمت الفقرة د من المادة 6 من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 بقولها: "يلتزم صاحب المنزل بما يلي:-

---

[1] د. غالب علي الداوودي، قانون الدول الخاص، تنازع القوانين، القسم الثاني، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص106.

د....، وتأمين جميع احتياجاته من ملبس ومأكل ومشرب وغرفه حسنة الإضاءة والتهوية...".

وهذا النوع من عقد الخدمة في المنازل يولد شعوراً بالتعاطف المتبادل بين أطراف العقد، لأن الخادم يكون مقيماً في منزل مخدومه ويجاريه باستمرار فتنشأ بينهم علاقة حميمة، ولا يقتصر هذا النوع من عقد الخدمة في المنازل على الخدم الأجانب، بل قد يشمل أيضاً حالات استخدام الخدم الوطنيين.

ب. عقد الخدمة في المنازل بدون سكن الخادم في منزل مخدومه، ويقصد بهِ أن الخادم عندما يقوم بأداء عمله داخل منزل المخدوم أو في احد ملحقاته، فإن هذا العمل يكون لساعات محددة، وأن الخادم لا يكون مقيماً في منزل مخدومه ولا يسكن معه، وفي هذه الحالة غالباً ما يكون الخادم غير أجنبي، وإن المخدوم لا يكون ملزماً بتوفير مكاناً لإقامة الخادم، مثال ذلك الطباخ الذي يقوم بالطبخ في المنزل لبضع ساعات يومياً وغير ذلك من الأعمال المنزلية الأخرى التي تؤدى لأوقات وساعات قليلة داخل المنزل، بدون سكن الخادم في منزل المخدوم بالرغم من أنه ملزم يومياً بالعمل في المنزل.

وعلى ذلك، فالأحكام التي تطبق تختلف على حسب صورة العقد المذكورة أعلاه، من حيث الأحكام التي جاءت بها المادة السادسة من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 .

الفصل الثالث

أثار عقد الخدمة في المنازل

تم في الفصل الأول والثاني تناول ماهية عقد الخدمة في المنازل والبحث في الطبيعة والتكييف القانوني وأركانه وصوره. واستكمالاً لخطة الدراسة سوف يتم في هذا الفصل بحث اثار عقد الخدمة في المنازل، وما ينتج عنه من حقوق والتزامات لاطراف العقد، وهم كل من؛ الخادم، المخدوم، ومكتب الاستقدام –الشركة– وانقضاء عقد الخدمة؛ ففي **المبحث الأول** حقوق والتزامات الخادم في عقد الخدمة في المنازل، وفي **المبحث الثاني** حقوق والالتزامات المخدوم في عقد الخدمة في المنازل. ثم ننتقل إلى **المبحث الثالث** لنتناول حقوق والتزامات مكاتب الاستقدام الشركة ونختم **بالمبحث الرابع** في انقضاء عقد الخدمة في المنازل.

1.3 حقوق والتزامات الخادم في عقد الخدمة في المنازل

سوف يتم في هذا المبحث تناول من خلال مطلبين، يكون الاول عن حقوق الخادم، والتزامات الخادم في مطلب ثاني.

1.1.3 حقوق الخادم

تم فيما سبق، بيان أن من خصائص عقد الخدمة في المنازل أنه من عقود المعاوضة والملزمه للجانبيين، اي كلا من الخادم –العامل– والمخدوم –صاحب المنزل– يمكنه التمتع بها مقابل الالتزامات التي يتحملها ضمن العقد. وقد نظم نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبساتينها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 وتعديله برقم 49 لسنة 2011 العلاقة التعاقدية بين صاحب المنزل والعامل المنزلي، فجاءت الماده الرابعة منه لتبين مجموعة الالتزامات على صاحب العمل اتجاه العامل، وفي المقابل ألزمت المادة الخامسة العامل بمجموعة من الالتزامات تجاه صاحب المنزل.

فالخادم تكون له مجموعة من الحقوق يمكنه التمتع بها مقابل الالتزامات التي يتحملها ضمن العقد. ومن الحقوق الرئيسية للخادم هو استحقاق الخادم للأجر، لأن

الأجر يعتبر العنصر الرئيسي في عقد الخدمة في المنازل وهو السبب الرئيسي في عقد الخدمة في المنزل الذي يدفع الخادم لإبرام العقد، فهو يستحق الأجر مقابل العمل الذي يقوم به[1] وكذلك يكون للخادم الحق في أن يكون له مكان مناسب للسكن يقيم فيه الخادم في منزل مخدومه وأن يكون هذا السكن لائقاً ويحترم خصوصياته[2] ويكون له الحق في التمتع بيوم راحه[3]، ويكون له اجازه سنوية مدفوعة الأجر[4].

ومن الممكن أن يتضمن عقد الخدمة في المنازل جملة من الحقوق والالتزامات الأخرى لأطراف العقد بما فيها الخادم.

2.1.3 التزامات الخادم

جاءت المادة الخامسة من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 وتعديله بالنظام رقم 49 لسنة 2011 موضحه لأهم الالتزامات على الخادم وسنتناول تلك الالتزامات على النحو الاتي:-

اولاً:- التزام الخادم بأداء عمله

من الاثار الجوهرية والأساسية التي يرتبها عقد الخدمة في المنازل هو التزام الخادم باداء عمله المعين وفق الخدمة في المنازل، ووضحت الماده الثانية من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم ما المقصود بالعمل المنزلي بقولها: "العمل المتعلق بالأداء الطبيعي للأسره والتي من الممكن أن يتولاها أفرادها بأنفسهم كأعمال التنظيف وكي الملابس واعداد الطعام ورعاية إفرادها وشراء احتياجات

---

[1] انظر الفقرة ب من المادة الرابعة من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم، رقم 90، لسنة 2009 وتعديله برقم 49 لسنة 2011.

[2] انظر الفقرة د من المادة الرابعة من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم، رقم 90، لسنة 2009 وتعديله برقم 49 لسنة 2011.

[3] انظر الفقرة أ من المادة السابعة من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم، رقم 90، لسنة 2009 وتعديله برقم 49 لسنة 2011.

[4] انظر الفقرة ب من المادة السابعة من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم، رقم 90، لسنة 2009 وتعديله برقم 49 لسنة 2011.

المنزل وايصال الاولاد واعادتهم". وجاءت الماده 1/أ/5 من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم بقولها: " 3- يلتزم العامل بما يلي:
1- القيام بالعمل بكل امانه وإخلاص". ونصت الماده 19 من قانون العمل الاردني:" على العامل: أ. تأدية العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي...".

أما القانون المدني الأردني قد نص في الماده 1/814 على انه "يجب على العامل:

1- أن يؤدي العمل بنفسه ويبذل في تأديته عناية الشخص العادي".

هذا ويتميز عقد الخدمة في المنازل من حيث مكان أداء العمل المنزل عادة، فالخادم لا يلتزم بأن يؤدي عملاً غير العمل المتفق عليه في عقد الخدمة في المنازل، لهذا لا يجوز للمخدوم ان يكلف الخادم بأداء عمل آخر عنده إلا إذا رضي العامل بالقيام بعمل لم يتفق عليه، كأن يقوم بخدمة حديقة المنزل أو الطبخ إضافة إلى عمله الأصلي المتفق عليه، إذا كان الخادم يعمل أساساً بالتنظيف أو السياقة مثلاً.

فالخادم يلتزم بأداء عمله موضوع العقد، كما تحدد في العقد ومن ظروف العمل المختلفة المبينة فيه من مكان وزمان.

غير أن العقد لا يتضمن هذا التحديد، وهذا لا يؤدي إلى بطلان العقد، طالما أن العمل يكون على الأقل محدداً او قابلاً للتحديد. وقد ذكرنا ضمن المحل في عقد الخدمة في المنازل بأن يكون المحل -أي العمل المؤدى من قبل الخادم- محدداً تحديداً نافياً للجهالة وبشكل دقيق كنوع من الضمان والحماية لحقوق الخادم اثناء فترة عمله، وكلما كان نوع العمل محدداً في عقد الخدمة في المنازل، كلما سهل التزام العامل بأداء العمل على النحو المتفق عليه بالأصل.

والخادم -العامل- يكون ملزماً في اداء العمل بظروف الزمان والمكان المحدد في العقد، أي أن الخادم يكون ملزماً بأداء العمل المتفق عليه في المنزل المعين أوصافه في العقد، فإذا تغير المنزل فلا يحق للمخدوم -صاحب المنزل- اجبار الخادم -العامل- على العمل إلا بعد اخذ موافقته، وهذا ما اشارت اليه الفقرة و من المادة الرابعة من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم بقولها: "يلتزم صاحب المنزل بما يلي: و- عدم اصطحاب العامل عند انتقال صاحب المنزل وأسرته

إلى دوله أخرى للإقامه المؤقته إلا بموافقة العامل..".

ويكون الخادم –العامل– ملزماً بالزمان والوقت الذي يؤدي فيه هذا العمل كونه عملاً نهارياً او ليلياً، وفي عقد الخدمة في المنازل فإن الخادم –العامل– يلتزم بأداء العمل المتفق عليه بنفسه ولا يحق له أن ينيب غيره لأدائه أو أن يستعين بغيره بقصد مساعدته في ادائه إلا بموافقة المخدوم –صاحب المنزل– والغالب أن شخصية الخادم –العامل– وصفاته وكفاءته ملحوظة في العقد، بحيث يعقد عليه المخدوم –صاحب المنزل– في تنفيذه، وبذلك يكون التزام العامل ذا طابع شخصي، اي ان شخصية الخادم هي محل اعتبار في العقد وقد يكون هو السبب الدافع لاختياره بعد تقدير كفاءته ومؤهلاته الشخصية، غير أن الطابع الشخصي لإلتزام العمال على هذا النحو ليس امراً متعلقاً بالنظام العام فيجوز الاتفاق صراحة او ضمنياً على نفيه[(1)].

ويترتب على الطابع الشخصي لعمل الخادم في عقد الخدمة في المنزل أنه إذا توفي الخادم فلا ينتقل حق المخدوم الى الورثة، ذلك أن عقد الخدمة في المنازل بوفاة الخادم ينفسخ العقد بقوة القانون، فلا يجوز للمخدوم إلزام الورثة بتنفيذ العمل المطلوب من مورثهم، ولا يجوز للمخدوم ممارسة الإكراه البدني على الخادم لإجباره على اداء التزامه جبراً، من جهه أخرى، إذا كان مكان عمله في اكثر من مكان، كأن يملك المخدوم أكثر من منزل واحد فيجب على المخدوم أن يحدد الأمكنة التي يلتزم الخادم العمل فيها، وبذلك يجوز له أن ينقله من مكان إلى آخر حسب ظروف العمل، ويكون الخادم ملزماً بأداء عمله في المكان الذي حدده المخدوم[(2)].

ثانياً:– التزام الخادم بتنفيذ أوامر المخدوم

من الالتزامات الرئيسية المفروضة على الخادم عند إبرامه لعقد الخدمة في المنازل هو التزامه بتنفيذ أوامر المخدوم، وأساس هذا الالتزام هو ما تولّد من رابطة تبعية بين الخادم والمخدوم جراء العقد الذي بمقتضاه يخضع الخادم لإدارة وإشراف

---

(1) د. حسن كيره، عقد العمل، أصول قانون العمل، القاهرة، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1979، ص294؛ د.غالب الداوودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص100.

(2) د. هشام علي صادق، تنازع القوانين، الإسكندرية، منشأة المعارف، ط2، 2001، ص134.

المخدوم[1]. وقد جاءت الفقرة ج من الماده الرابعة من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم بتحديد الاشخاص الذين لهم حق اصدار الاوامر للخادم بقولها: "...ولا يحق لأحد غير صاحب المنزل وأفراد أسرته اصدار أوامر العمل للعامل".

هذا وقد جاءت الماده 19/أ من قانون العمل الأردني لهذا الالتزام بقولها: "على العامل أ... وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه، وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو مخالفة احكام القوانين المعمول بها او الأداب العامة".

فالعامل وفق هذه الماده يكون خاضعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل. أما القانون المدني الأردني فقد نص في الفقره 3 من الماده 814 على أنه:" يجب على العامل 3- أن يأتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه في كل ما لا يعرضه للخطر ولا يخالف القانون والاداب".

فالقانون المدني الأردني وفق هذه المادة كان قد قيّد سلطة صاحب العمل في إصدار الأوامر بأن تكون الأوامر متعلقة بتنفيذ العمل وذلك لأن سلطة الإدارة والتوجيه لا تثبت لصاحب العمل إلا بالنسبه للعمل الذي يقوم به العامل لحسابه، فإن أية أوامر أخرى تخرج عن إطار هذا العمل لا يلتزم العامل بإطاعته، لأن ليس لصاحب العمل من سلطة عليه إلا في حدود العمل المحدد.

هذا وقد نصت الفقرة الاولى من المادة 7 من قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل في سلطنة عمُان على أنه يلتزم المستخدم: "1- أن يعمل في خدمة المستقدم في العمل المستخدم فيه ملتزماً بإدارته وتحت إدارته وإشرافه، وأن يحافظ على أسراره"[2].

ويلاحظ أن المشرع العُماني ألزم الخادم بالائتمار بأوامر صاحب العمل وأن

---

[1] د. حسن كيره، عقد العمل، أصول قانون العمل، القاهرة، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1979، ص309.

[2] صدر في 16 يونيو، لسنة 2004، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد رقم 771، بتاريخ: 3 يوليو 2004؛ انظر الموقع الإلكتروني www.omanlegal.net.

يعمل تحت إدارته وإشرافه، وتم الأخذ بهذا المسلك أيضاً ضمن مشروع قانون في شأن العمالة المنزلية ومن في حكمها الكويتي في المادة 23 بقولها "يلتزم العامل بالآتي: إتباع تعليمات وأوامر صاحب العمل"[1].

وقد احسن المشرع الأردني في الفقره جـ من الماده الرابعة من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم بتحديد الأشخاص الذين لهم حق إصدار الأوامر للخادم، إذ لم نجد هذا التحديد عند المشرع العُماني أو مشروع قانون في شأن العمالة المنزلية ومن في حكمها الكويتي.

ويلاحظ أن نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم الأردني بعد تحديد ساعات العمل للعامل المنزلي، لم يتطرق ما إذا تم تكليفه بعمل إضافي هل يتم تعويضه، وهل لا بد من موافقة العمل المنزلي؟.

ومما يثار في هذا الالتزام، التزام الخادم بتنفيذ أوامر المخدوم، هو تكليف الخادم بأداة عمل لا يدخل ضمن واجباته. فالمادة 2 من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم معرفه العمل المنزلي بقولها: " العمل المنزلي: العمل المتعلق بالأداء الطبيعي للأسرة والتي من الممكن أن يتولاه أفرادها بأنفسهم كأعمال التنظيف والطبخ وكي الملابس وإعداد الطعام ورعاية أفرادها وشراء احتياجات المنزل وإيصال الأولاد وإعادتهم".

ولم يكن المشرع موفقاً بنظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم في هذا التعريف، إذ خرج عن طبيعة العمل الذي يقوم بها العامل المنزلي والذي يقوم به أفراد الأسرة، وبالتالي قد يكون العمل غير محدد. واحترام نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم العامل، بحيث ألزم صاحب المنزل معاملته باحترام، وهذا أيضاً ما يدخل في إصدار أوامر تنال من كرامة العامل[2].

وهذا ما ذهب إليه مشروع قانون في شأن العمالة المنزلية وما في حكمها

---

[1] انظر الموقع الإلكتروني www.rawasi-q8.org/pages/branch.

[2] أشارت إلى ذلك الفقرة د من المادة 4 من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم، رقم 90، لسنة 2009 وتعديله برقم 49 لسنة 2011. بقولها: "يلتزم صاحب المنزل بما يلي:– د. معاملة العامل باحترام".

الكويتي[1] في المادة 22 بقولها: "يلتزم صاحب العمل بالآتي.... عدم تكليفه بإعمال مرهقة أو تفوق طاقته أو بأعمال مهينه لكرامة الإنسان".

ثالثاً:- التزام الخادم بالمحافظة على الأشياء المسلمة له.

يعتبر التزام الخادم بالمحافظة على الأشياء المسلمة له من الالتزامات المهمة المفروضة على عاتقه ضمن عقد الخدمة في المنازل، فالخادم يكون ملزماً بالحفاظ على أموال المخدوم عندما يعهد إلى الخادم الآلات والأدوات ومواد يحتاج إليه لتأدية عمله، فعليه أن يحرص على هذه الأشياء الواقعة تحت تصرفه وأن يقوم بجميع الإجراءات الضرورية لحفظة وصيانته[2].

وقد أوجدت الفقرة ج من المادة 19 من قانون العمل الأردني بأنه على العامل الحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل، ومنه أدوات العمل والمواد وسائر المواد الخاصة لعمله، وجاءت الفقرة 4 من المادة 814 من القانون المدني الأردني "يجب على العامل:- 4- أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله". وإشارة المادة 5 في فقرة ب من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم هذا الالتزام من خلال حق صاحب المنزل في مواجهته بقوله " ب- إذا أثبت أن العامل قد تسبب في..." وألزم المشرع العُماني الخادم بالمحافظة على الأشياء المسلمة إليه وأن يقوم بإعادتها عند انتهاء خدمته. وكذلك مشروع قانون في شأن العمالة المنزلية ومن في حكمها الكويتي.

ووفق الفقرة ب من المادة 5 من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم يمكن التمييز بين نوعين من الأشياء التي تعود إلى المخدوم:-

النوع الأول:- ما هو مسلم للخادم أما:-

1. لتأدية عمله في المنزل، كالأثاث أو المكنسة الكهربائية أو أدوات الطبخ أو أدوات التنظيف أو غيرها.
2. ما هو مسلم إليه كوديعة للحفاظ عليه، كأن يودع إليه المخدوم بعض من

---

[1] أنظر الموقع الالكتروني www.rawasi-q8.org/pages/branch .

[2] د. منال سالم شوق الرشيدي، الحماية القانونية للأجر في قانون العمل الأردني والكويتي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2010، ص31.

الأدوات والآلات ليحرسها أو الحفاظ عليها.

النـوع الثـاني:- الأشياء والأدوات الأخرى التي تكون في المنزل وملاحقه ولا تكون مودعة لدى الخادم ولا بحوزته وليست مخصصة في أداء عمله في المنزل أو ملاحقه، ويشمل ذلك سيارة صاحب المنزل -بالنسبة لغير السائق- واشياء غيرها تتواجد في المنزل أو ملاحقه.

إذ يقع على عاتق الخادم المحافظة على هذه الأدوات، فإذا قصّر في ذلك، وأدى تقصيره إلى أتلاف المواد، كان مسؤولاً في النوع الأول مسؤولية عقدية في شقه الأول، بالاستناد إلى عقد الخدمة في المنزل، وفي الشق الثاني من النوع الأول، بالاستناد إلى عقد الوديعة المبرم بين الخادم والمخدوم.

وفي النوع الثاني مسؤولية الخادم تكون تقصيرية، ما لم يتضمن عقد الخدمة التزام على الخادم بالحفاظ على جميع أموال وأدوات المنزل، حتى تلك التي ليست مودعة إليه أو ليست في متناوله لإيداء عمله[1]. وإن التزام الخادم بالمحافظة على الأشياء المسلمة إليه هو الالتزام ببذل عناية وليست بتحقيق نتيجة، فإذا تضررت أو هلكت هذه الأشياء لسبب غير راجع إلى الخادم فلا يسأل الخادم عن ذلك، وبعكسه يكون مسؤولاً عن خطأه. والمعيار المعتمد في ذلك هو معيار الشخص المعتاد[2].

وعلى الرغم من سكوت القانون المدني الأردني على جواز اتفاق العاقدين على الإعفاء من المسؤولية العقدية، أو التخفيف عنه في نطاق العقد وفي نطاق المسؤولية العقدية والنص على منعه من نطاق الفعل الضار، إذ يمكن الاستدلال على انه لو أراد فعلاً من الاتفاق على الإعفاء من المسؤولية العقدية لنص عليه صراحة كما فعل في نطاق المسؤولية عن الفعل الضار[3].

---

[1] د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، عقد العمل الفردي، القاهرة، المركز القومي للإصدارات القانونية، ط1، 2008، ص58.

[2] المادة 1/358 من القانون المدني الأردني.

[3] د. ياسين محمد الجبوري، الوجيز في شرح القانون المدني، ج1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، 2011، ص 427.

وعليه، يجوز إن يشترط الخادم عدم مسؤوليته عن عدم تنفيذه لالتزاماته إذا كان ذلك راجعاً إلى خطئه في تنفيذ التزامه، لكن لا يجوز له إن يشترط إعفائه من المسؤولية الناشئة عن غشه أو خطئه الجسيم، ولا يجوز الإعفاء من المسؤولية التقصيريه بشكل مطلق. ويمكن الاتفاق على إعفاء العامل من مسؤوليته العقدية الناجمة عن إهماله في المحافظة على هذه الأشياء وذلك في حالة وجود عُرف في المهنة يعفيه من المسؤولية عن هذه الأشياء.

ويمكن إن تكون هذه الحالة معبرة لدى خدم المنازل بحكم طبيعة عملهم كالطباخ وخادم السفرة وغيرها من الأعمال المنزلية الأخرى. أما إذا كان إتلاف الشيء متعلق بالعمل ناجم عن عدم كفاءة العامل المطلوبة لرب العمل فأن العامل لا يسأل في هذه الحالة إلا عن عدم كفاءة العامل معروفه مسبقاً لدى صاحب العمل، وذلك يعني أن صاحب العمل مقصر في اختبار الخادم وبالتالي هو الذي يتحمل تبعية تقصيره.

رابعاً:- التزام الخادم بالمحافظة على أسرار مخدومه.

يمكن اعتبار ما يتولد من ثقة بين المتعاقدين وما ينشئ بينهم من علاقات شخصية من السمات التي تميز عقد العمل بصوره عامة من غيره من العقود، وبما أن عقد الخدمة في المنازل ما هو إلا نوع من العقود الواردة على العمل، إلا انه يتميز بمكان أدائه وهو المنزل أو احد ملحقاته، مما يؤدى عاده إلى نشوء علاقة شخصية قوية بين الخادم والمخدوم وهذا يؤدي بالنتيجة إلى إطلاع الخادم –العامل- على أسرار صاحب المنزل أو المخدوم من خلال عمله. ومن الالتزامات المهمة الواقعة على عاتق الخادم أو العامل هو الحفاظ على أسرار صاحب العمل أو المخدوم.

وقد نصت المادة 19 في الفقرة ب من قانون العمل الأردني على أنه: "ب- المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وأن لا يفشيه بأي صورة من الصور ولا بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف".

كما قررت الفقرة 5 من المادة 814 من القانون المدني الأردني بقولها "يجب على العامل: 5- أن يحتفظ بأسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية ولو بعد انقضاء العقد وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف". وجاءت المادة 5 في فقرتها أ/3

بقوله:-

" أ- يلتزم العامل بما يلي:3- عدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليها". ولتحديد المقصود بأسرار العمل، فأنه ليس كل ما يصل إلى العامل من معلومات أثناء عمله يعتبر سراً من أسرار العمل، وإنما يجب إن تكون هذه المعلومات غير معروفة لدى الكافة، أي أية معلومات تصل إلى علم العامل أثناء عمله ولا تكون معلومة لدى الغير يعتبر من أسرار العمل.

دون اشتراط أن تكون هذه الأسرار من أسرار العمل الصناعية أو التجارية على النحو الذي حدده القانون المدني.

وان هذا الالتزام يسرى على أنواع العمل، إذ يعتبر هذا الالتزام من مستلزمات عقد العمل، لذلك يلتزم الخادم بالاحتفاظ بأسرار المنزل الذي اطلع عليه بحكم عمله[1].

كما إن التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل لا يقتصر على فترة تنفيذ العقد فقط، إنما يبقى هذا الالتزام قائماً كما وضحتة المادة 19/ب من قانون العمل الأردني أن هذا الالتزام إلى ما بعد انقضاء العقد وفي ذلك نوع من الحماية لمصلحة العمل، لأن إفشاء أسرار العمل سواء أكانت الرابطة العقدية قائمة أم لا يمكن أن يلحق ضرراً بصاحب العمل، لأن رب العمل قد يكون مهدداً بصورة أقوى خاصة إذا انتهى عقد العمل بسبب خلاف بينه وبين العامل الذي قد يسارع في إفشاء هذه الأسرار إضراراً برب العمل، أي أن العامل يظل ملزماً بالحفاظ على أسرار صاحب العمل ما دامت تتمتع بصفة السرية[2].

وهذه الأحكام المنصوص عليه سواء في قانون العمل الأردني أو القانون المدني الأردني إنما أكدت على الحفاظ على أسرار المهنة والعمل أو أسرار العمل التجارية والصناعية، ولكن الأمر بالنسبة للخادم في المنزل مختلف، وقد يطلع بحكم

---

(1) د. محمود جمال الدين زكي، الوجيز في النظرية العامة للالتزامات، ط3، القاهرة، مطبعة جامعة القاهرة، 1978، ص 158؛ د. هشام على صادق، تنازع القوانين، الإسكندرية، منشأة المعارف، ط2، 2001، ص 143.

(2) د. غالب على الداوودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص 105.

وجوده داخل العائلة والمسكن على بعض من الأسرار المذكورة، لكن الأهم من ذلك هي أسرار العائلة، فهو ملزم بالحفاظ عليها وعدم إفشائها لا أثناء خدمته لديه ولا بعد انقضاء عقد الخدمة.

وكان الأحرى أن ينص نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم صراحة على التزام الخادم بالحفاظ على أسرار مخدومه حتى بعد انقضاء مدة عقد الخدمة في المنازل المبرم بينهم، لأن الخادم بحكم عمله المنزلي يطلع على أسرار تكون بالغة الأهمية بالنسبة للمخدوم.

خامساً:- التزام الخادم بمراعاة الآداب والقيم السائدة في مجتمع مخدومه.

أوجب القانون المدني الأردني على العامل وفق الفقرة 3 من المادة 814 أن يراعي في تصرفاته مقتضيات القوانين المعمول بها والآداب وأيضاً الفقرة أ من المادة 19 من قانون العمل الأردني[1]. ونصت الفقرة أ من المادة الخامسة من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم في البند 4 على: "أ- يلتزم العامل بما يلي:

4- احترام عادات وتقاليد المجتمع السائدة".

ذلك أن الكثير من الخدم هم من جنسيات أجنبية ومن دول تختلف في أديانه وأنظمته القانونية، وإن عاداتها وتقاليدها تختلف بل وتتعارض مع عادات وتقاليد بلاد المخدوم. وبما أن محل تنفيذ عقد الخدمة في المنازل هو المنزل أو احد ملحقاته وما له من خصوصية كبيرة وهي تمس جوانب الحياة الأسرية وعلى الأخص المجتمع الأردني، كونه مجتمعاً له عاداته وتقاليده الاجتماعية التي لا تتفق مع عادات تقاليد الخادم الآتية من مجتمع آخر.

لذلك كان لا بد من النص على هذا الموضوع حفاظاً على خصوصيات الأسرة وتقاليد وعادات العائلة.

---

[1] نصت الفقرة أ من المادة 19 على: "على العامل"- أ. تأدية العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك من ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة".

وهـي من الاسباب التـي أبعدت هذه الفئـة سـابقاً من مظلـة قـانون العمـل، ذلـك لقربها واطلاعها على خصوصيات الأسر التي تقوم بخدمتها.

2.3 حقوق والتزامات المخدوم في عقد الخدمة في المنازل

سيتم في هذا المبحث تناول حقوق المخدوم في مطلب، والتزامات المخدوم في مطلب ثانٍ.

1.2.3 حقوق المخدوم

مـن الخصـائص التـي يتميـز فيهـا عقـد الخدمـة فـي المنـازل أنـه مـن عقـود المعاوضـة والملزمـه للجانبين، وبـذلك أن حقـوق والتزامـات الخـادم تكـون مقابلـه لحقـوق والتزامات المخدوم، وحقوق المخدوم تكـون علـى شـكل التزامـات تقـع علـى عـاتق الخـادم، وهذا ما تم بحثه سابقاً ضمن التزامات الخادم، فهي الحقوق الرئيسية للمخدوم.

حيث أن التزام الخادم لأداء عمله المعين للمخدوم وفق عقد الخدمة في المنـازل وتنفيذه لأوامـر المخـدوم تحـت إدارتـه وإشـرافه، يكـون السـبب الرئيسـي لالتـزام المخـدوم بـدفع الأجـر للخـادم، فمـن حـق المخـدوم أن يحصـل علـى العمـل المطلـوب والمعين ضمن عقد الخدمة في المنازل من الخادم وأن يكون الخادم تحت إشرافه وتوجيهه، ومن حق المخدوم أن يتم الحفاظ على أموالـه من خـلال التزام الخـادم بالحفاظ علـى الأدوات والآلات المسلمة إليه لتأدية عمله.

ومن حق المخدوم أن يتم حفظ كيان أسرته، ذلك من خـلال التزام الخـادم بعدم إفشـاء أسـرار مخدومـه المنزليـة الخاصـة، ويمكـن اعتبـار هـذه الحقـوق مـن الحقـوق الرئيسية أو الجوهريـة للمخدوم، أضـافة إلـى حقـوق أخرى قد يتضـمنه عقد الخدمـة فـي المنـازل بنـاءً علـى اتفـاق أطراف العقد، أو هنـاك جملـة من التزامـات التـي ينشئها عقد الخدمة في المنازل وعلى المخدوم الالتزام به ونبحثها في المطلب الثاني.

2.2.3 التزامات المخدوم

جاءت المادة 4 من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم: موضحه لأهم الالتزامات على المخدوم –صاحب المنزل– نتناولها على النحو الآتي:-

أولاً: التزام المخدوم – صاحب المنزل– بدفع الأجر للخادم.

يعتبر الأجر عنصراً جوهرياً والتزاماً رئيسياً في عقد العمل، وعقد الخدمة ما هو إلا عقد عمل ولكن ذات صفة خاصة، كونه عقد ينص على عمل منزلي يتميز بأداء مكانه وهو المنزل أو أحد ملحقاته، والأجر عنصر أساسي أي لا يمكن تصور قيام العقد بدونه[1].

ويعتبر الأجر مقابل العمل أو عن العمل أي أنه المال الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه إلى العامل مقابل أدائه العمل، بذلك يكون كلاً من العمل والأجر التزامين متقابلين مرتبطين أحداهما بالأخر، فلا يتصور وجود عقد عمل أو –عقد الخدمة في المنازل– بدون أجر لأن عقد العمل من عقود المعاوضة لذلك يكون الأجر ذو خاصية تميز كل عقد عمل[2].

وقد عرفت المادة الثانية من قانون العمل الأردني الأجر بأنه:- "كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عين أو مضاف إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أي كان نوعه" وجاءت الفقرة 1 من المادة 810 من القانون المدني الأردني بقولها:- "1- أجر العامل هو ما يتقاضاها بمقتضى العقد من مال أو منفعة في أي صورة كانت".

وجاءت الفقرة ب من المادة الرابعة من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم بقولها "يلتزم صاحب المنزل بما يلي: " ب- دفع الأجر الشهري للعامل بالدينار الأردني أو ما يعادله بالعملات الأجنبية بالوسائل والطرق التي يحددها الوزير لهذه الغاية، على أن يحتفظ صاحب المنزل والعامل بمستند يثبت دفع الأجر الشهري".

---

[1] د. هشام على صادق، تنازع القوانين، الإسكندرية، منشأة المعارف، ط2، 2001، ص165.

[2] خليل جميل حامد، التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون، رسالة ماجستير في جامعة النجاح الوطنية، نابلس، 2002، ص88.

وعليه، فالمخدوم –صاحب المنزل– يكون ملزماً بأداء الأجر للخادم ضمن عقد الخدمة في المنازل كلما قام الخادم بأداء عمله المنزلي للمخدوم في الوقت المعين وكما هو محدد في العقد. وأعطت المادة السابقة الخيار لصاحب المنزل في دفع الأجر إما بالعملة الوطنية أو بالعملات الأخرى، وإن كنا نفضل أن يكون الدفع بالعملات الوطنية، لأن الغالب إن يكون الخدم من جنسيات أجنبية، وأن الدفع بالعملات الأخرى غير الوطنية يولد حالة التباس عند حدوث فرق في أسعار العملات. واشترطت المادة السابقة إن يحتفظ كل من صاحب المنزل والعامل بمستند يثبت دفع الأجر الشهري له، أي أن يوقع الخادم بما يفيد استلامه لأجره، وهو نوع من الضمان لحصول الخادم على أجره بشكل مستمر ومضمون ويكون حساب الأجر لعقد الخدمة في المنازل بالزمن غالباً، فيتم اعتماد معيار زمني لحساب الأجر من قبل الأطراف أي اتخاذ مدة زمنية أساساً لذلك كالساعة، اليوم، الأسبوع، الشهر بغض النظر عما يتم انجازه من عمل خلال هذه المدة، ويجب عدم الخلط بين هذه الطريقة وبين المدة المحددة للعقد وقد تكون هذه المدة سنة ويكون الأجر محتسباً باليوم أو الساعة[1].

ونوع الأجر في عقد الخدمة في المنازل يكون نقدياً في الغالب، فهو أكثر الصور الأعم لأنواع الأجر، ويتم تأديته بالنقد المتداول قانوناً، ويمكن أن يكون الأجر عيني، أي يكون عين من المال أو منفعة كأن يكون مقداراً من الطعام أو مختلطاً من النقدي والعيني .

يتضح من كل ما سبق، أن عنصر الأجر هو التزام رئيسي وجوهري في عقود العمل عامة وعقد الخدمة في المنازل خاصة.

ولحماية حق الخادمة المنزلية في الحصول على أجرها، فقد بدأت وزارة العمل بتفعيل نظام الحساب البنكي الإلزامي لعاملات المنازل، الذي يتضمن بيانات العاملة وصاحب العمل. وبحسب الوزارة فإنه لن ينظر في أي معاملة تجديد تصريح عمل ما لم يتم فتح حساب بنكي للعاملة بحيث تخضع تحويلاته لرقابة الوزارة، بهدف التأكد من تقاضي العاملة لكل رواتبها وحقوقها المالية، مؤكداً أنه سيتم اتخاذ كل الإجراءات

---

[1] د. حسن كيره، عقد العمل، أصول قانون العمل، القاهرة، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1979، ص421.

القانونية بحق أي صاحب عمل يمتنع عن تحويل راتب العاملة بعد أسبوع على الأكثر من تاريخ استحقاق الدفع. وأوضح مساعد أمين عام وزارة العمل "أن الوزارة ستتخذ سلسلة من الإجراءات الكفيلة بإرشاد العاملات وتوعيتهن بما لهن من حقوق وما عليهن من واجبات، من خلال نشرات إرشادية أعدت بست لغات أجنبية، تعطى للعاملة في البنك المعتمد، وتذكر فيها أسباب فتح الحساب لها، وبأنه -أي الحساب- الوسيلة الوحيدة لتقاضي راتبها، إضافة إلى إرشادات أخرى بخصوص الحركات البنكية كالتحويل أو السحب أو ما شابه"[1].

ثانياً:- التزام المخدوم -صاحب المنزل- بتوفير المأكل والمسكن المناسب للخادم.

من صور عقد الخدمة في المنازل، وجود نوعين من العقد وهو:- أولاً: عقد الخدمة في المنازل بدون سكن أي أن الخادم لا يسكن في بيت مخدومه بل يعمل لديه لبضع ساعات في اليوم ثم ينصرف إلى أهله. ثانياً: عقد الخدمة في المنازل مع السكن، أي أن الخادم يسكن لدى مخدومه خلال مدة نفاذ عقد الخدمة في المنازل.

وفي النوع الثاني فإن التزاماً مهماً يقع على عاتق المخدوم – صاحب المنزل – وهو أن يقوم بتوفير المأكل والمسكن المناسب للخادم، لأن الخادم قد يكون من جنسية أجنبية ومن دولة أخرى غير دولة المخدوم وهو بعيد عن سكنه الأصلي، وإن طبيعة عمله المنزلي يحتم عليه السكن في منزل المخدوم لأداء عمله.

وقد نص نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم في الفقرة د من المادة 4 منه على أن "يلتزم صاحب المنزل بما يلي: د- معاملة العامل بإحترام، وتوفير جميع متطلبات العمل اللائقة وشروطه وتأمين احتياجاته وغرفة حسنة الإضاءة والتهوية ووسائل النوم والراحة وحقه بالخصوصية".

فالمخدوم -صاحب المنزل- ملزم بتوفير المسكن والمأكل المناسب، وهذا الالتزام يظهر ضمن الصورة الثانية لعقد الخدمة في المنازل مع السكن فالفقرة د من المادة الرابعة من نظام العاملين في المنازل ألزمت صاحب العمل بأن يوفر سكناً ملائماً داخل منزله الخاص، لأن الأصل أن يؤدي الخادم عمله المنزلي داخل منزل

---

[1] انظر الموقع الإلكتروني www. assawsana.com.

المخدوم أو أحد ملحقاته، فمن الأولى أن يسكن داخل المنزل الخاص بالمخدوم وان لا يتم أبعاده وإسكانه في مكان آخر ليس له صله بمنزل المخدوم –صاحب المنزل.

وذكرت الفقرة د من المادة الرابعة من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم أيضاً شروط أو معايير لما يعتبر من السكن الملائم من حيث الإضاءة والتهوية والوسائل للنوم والراحة وحقه بالخصوصية.

ويعتبر هذا الالتزام الذي يقع على عاتق المخدوم –صاحب المنزل– بتوفير المسكن والمأكل المناسب للخادم ضمن عقد الخدمة في المنازل مع سكن الخادم في منزل مخدومه من الالتزامات الرئيسية، فإن أغلب الخدم وهن من النساء لا يحصلن على مكان خاص بهن للنوم والاستراحة ولا يمنحن شيء من الخصوصية فهناك من الانتهاكات(1) التي ترتكب بحق الخدم في المنازل يجعل من الالتزام المخدوم صاحب المنزل بتوفير المأكل والمسكن المناسب بشكل يحترم خصوصية الخادم كإنسان من الالتزامات الضرورية التي تقع على عاتقه، وذلك كنوع من الضمان لحقوق الخادم ولتأمين الحاجات الأساسية له من ملبس، ومأكل، ومأوى.

ثالثاً: التزام المخدوم بالرعاية الصحية للخادم

جاءت الفقرة 1 من المادة 822 من القانون المدني الأردني بإلزام صاحب العمل على أن يوفر كل أسباب الأمن والسلامة في منشأته وأن يهيئ كل ما يلزم لتمكين العامل لتنفيذ التزاماته. وجاءت المادة 78 من قانون العمل الأردني في فقرتيها أ و ب بالتزام على صاحب العمل بتوفير شروط السلامة(2).

ولم يغفل نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم عن

---

(1) من هذه الانتهاكات إن بعض الخادمات ينمن في المطبخ أو الصالون أو على الشرفة من دون أن يكون لديه مكان لوضع أغراضها الشخصية أو الحصول على راحة خلال اليوم لبعض الوقت أو البعض قد لا يقدم لهن فراشاً لائقاً للنوم، وقد يعاني بعض الخدم من حرمان في الطعام، راجع الموقع الالكتروني www.tarbya.net في الموقع تقريراً وإحصائيات الخادمات الأجنبيات ضحايا سوق الرقيق.

(2) نصت المادة 78 تحت الفصل التاسع على –السلامة الصحة المهنية– بعنوان واجبات صاحب العمل في توفير شروط السلامة العامة.

هذا الإلتزام على المخدوم –صاحب المنزل– إذ نصت الفقرة ج من المادة الرابعة على أن:– "يلتزم صاحب العمل بما يلي: ج– توفير الرعاية الصحية للعامل" فالمشرع الأردني ألزم وفق هذه الفقرة صراحة المخدوم –صاحب المنزل– بتوفير الرعاية الصحية للعامل ويشمل ذلك العلاج الطبي ومنحت الفقرة ج من المادة 7 من نظام العاملين إجازة مرضية مدفوعة الأجرة مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة.

ويتكفل المخدوم –صاحب المنزل– بدفع نفقات علاج الخادم ومرضه ومن المعلوم أن المقصود معالجة الخادم من الأمراض التي تصيبه أثناء تأديته للخدمة لدى المخدوم[1].

إلا أن صاحب العمل يكتشف وجود مرض لدى العاملة بعد استقدامها، مما يدخله في نزاع قانوني مع مكاتب الاستقدام من حيث عدم دقة الفحص الطبي، وهذا ما جعل وزارة العمل تتقاضى رسوم إضافية على استقدام عاملات المنازل تصل لـ100 دولار أميركي –حوالي 70 ديناراً اردني– للعاملة الواحدة، لقاء فحوص طبية تجرى لهن من قبل شركة كندية، وقعت عقداً مع الحكومة لهذا الغرض، حيث إن الحكومة، ممثلة بلجنة مكونة من وزارات العمل والصحة والداخلية، وقعت عقداً مع شركة كندية تتولى إجراء فحوصات طبية دقيقة للعاملات قبل دخولهن البلاد، ولن تقتصر الفحوصات على الأمراض السارية والحمل، بل ستتعداها الى فحص جميع الامراض الجسدية والنفسية[2].

وتؤكد تعليمات استقدام العاملين في المنازل، على حق صاحب المنزل بإعادة عاملة المنزل الى المكتب وإجباره على استبدالها بأخرى في حال تبين ان العاملة حاملاً أو تعاني من مرضٍ معدٍ او سارٍ، على ان يتم ارجاعها قبل مرور ثلاثة أشهر على استقدامها.

يعد هذا الفحص شرطاً أساسياً تطلبه وزارة العمل لإستخراج تصريح عمل للعاملات، حيث يطلب من ضمن وثائق اخرى.

---

(1) وفق المادة 6 من تعليمات شروط وإجراءات ترخيص المكاتب الخاصة العاملة في استقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل ألزمت المكتب بعمل الفحص الطبي للعامل.

(2) انظر الموقع الإلكتروني www.alghad.com.

يلتزم المخدوم –صاحب المنزل– بتحمل نفقات علاج الخادم بما في ذلك ثمن الأدوية وأجور الأطباء والفحوصات والتحليلات المختبرية والنقل إلى المستشفى في حال مرضه أو احتاج في علاجه إلى التردد على عيادة طبية[1].

وهناك الالتزامات أخرى مهمة يجب على المخدوم –صاحب العمل– الالتزام بها، ومن هذه الالتزامات التزام المخدوم –صاحب المنزل– بتوفير فترات للراحة وتناول الطعام[2].

ومنح العامل الساعات الكافية للنوم[3] وتمكين الخادم من الاتصال بأهله مرة واحدة بالشهر على نفقة المخدوم –صاحب المنزل[4]، وتأمين تذاكر سفر للخادم على نفقة المخدوم –صاحب المنزل، وتذكرة سفر إلى العودة إلى بلاده في حال أمضى الخادم سنتين من عمله لدى المخدوم –صاحب المنزل[5].

3.3 حقوق والتزامات مكاتب الاستقدام (الشركة)

كلما كان مكتب الاستقدام طرفاً في العلاقة العقدية ضمن عقد الخدمة في المنازل، فإن له حقوق يتمتع بها وعليه التزامات مفروض على عاتقة نبحثها كالأتي:–

---

(1) د. محمود جمال الدين زكي، الوجيز في النظرية العامة للالتزامات، ط3، القاهرة، مطبعة جامعة القاهرة، 1978، ص 236.

(2) الفقرة أ من المادة 6 من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم، رقم 90 لسنة 2009 وتعديله برقم 49 لسنة 2011.

(3) الفقرة ج من المادة 6 من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم، رقم 90 لسنة 2009 وتعديله برقم 49 لسنة 2011.

(4) الفقرة هـ من المادة 6 من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم، رقم 90 لسنة 2009 وتعديله برقم 49 لسنة 2011.

(5) الفقرة ز من المادة 6 من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم، رقم 90 لسنة 2009 وتعديله برقم 49 لسنة 2011.

1.3.3 التزامات مكاتب الاستقدام (الشركة)

هنالك التزامات مهمة وضرورية مفروضة على عاتق مكتب الاستقدام الشركة[1] ومن هذه الالتزامات ما نصت عليه فقرة د من المادة 8 من تعليمات شروط وإجراءات ترخيص المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل[2]، بقولها " د- يحظر على المكتب تقاضي أي مبلغ من العامل بأي صورة من الصور" إن إلزام مكتب الاستقدام وفق الفقرة السابقة بعدم أخذ مبالغ من الخادم بصورة مباشرة أو غير مباشرة جراء التوسط في استقدامه أو تشغيله يؤمن نوعاً من الحماية للخادم من الاستغلال من قبل مكتب الاستقدام وصاحب العمل على حد سواء، ويتم دفع رسوم تصريح العمل المنوي استقدامه مسبقاً وقبل استقدامه[3].

أما بالنسبة لالتزامات مكتب الاستقدام في مواجهة المخدوم -صاحب المنزل- فهي كالآتي:-

أولاً:- تحمل المسؤولية تجاه صاحب المنزل عن أي أضرار تنشأ عن مخالفات صادرة عن الجهة المرسلة[4].

ثانياً:- إعادة العامل إلى بلده الأصلي وتوفير عامل أخر لصاحب المنزل خلال مدة لا تزيد عن شهر واحد، ودون أن يتحمل صاحب المنزل أي أعباء مالية إذ تبين أن العامل مصاب بأي مرضٍ معدٍ، أو مصاب بأي مرض يمنعه من أداء العمل المطلوب أو يشكل خطراً على الآخرين أو غير سليم صحياً أو جسدياً أو عقلياً.

---

(1) نصت المادة 3 من نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل، رقم 89، سنة 2009، على انه: "يشترط لترخيص المكتب ما يلي: أ- أن يكون شركة أردنية من شركات التضامن أو ذات المسؤولية المحدودة"

(2) منشور في الجريدة الرسمية ص 1194.

(3) الفقرة ب من المادة 5 من تعليمات وشروط وإجراءات ترخيص مكاتب الاستقدام لعام 2010، منشور في الجريدة الرسمية عدد 5014، صفحة1194.

(4) الفقرة ب من المادة 3 من تعليمات شروط وإجراءات ترخيص المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل.

2.3.3 حقوق مكتب الاستقدام (الشركة)

أن مكتب الاستقدام كما إن عليه الالتزامات ضمن إطار العقد أيضاً يكتسب حقوقاً يمكنه التمتع بها ومن الحقوق الرئيسية والجوهرية لمكتب الاستقدام التي يمكن اعتبارها حقاً رئيسياً وجوهرياً واحداً في أغلب الأحيان، وهو حصول مكتب الاستقدام – الشركة– على نسبة من المال كأجور أو مقابل من جزاء نقدي للخدمة في عقد الخدمة في المنازل.

وذلك أنه عندما يقوم مكتب الاستقدام –الشركة– باستقدام العمالة المنزلية من الخارج، فمكتب الاستقدام يكون ملزماً بدفع تكاليف سفر الخادم وتأمين تأشيرة الدخول[1].

فعند توظيف الخادم لدى المخدوم وإبرام عقد الخدمة في المنازل بين الأطراف الخادم والمخدوم ومكتب الاستقدام، فإن مكتب الاستقدام يقوم باستيفاء جميع المبالغ التي أنفقها لحين وصول الخادم إلى البلد المطلوب من المخدوم، بالإضافة إلى مبلغ أضافي يضيفه المكتب كنوع من الأرباح التي يستحقه المكتب نظراً لمزاولة نشاطه وهو يهدف للربح دائماً[2].

والمكتب يأخذ هذا المبلغ من المخدوم –صاحب المنزل– مرة واحدة عند إبرام عقد الخدمة في المنازل ابتداءً، ولا يجوز للمكتب استغلال الخادم بأخذ مبالغ مالية منه لقاء توظيفه[3].

---

(1) الفقرة ب من المادة 5 من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم، رقم 90، لسنة 2009 وتعديله برقم 49 لسنة 2011.

(2) نصت الفقرة أ من المادة 8 من تعليمات وشروط استقدام العاملين على: "أ يستوفي المكتب من صاحب المنزل بدل أتعاب بالنسبة 10% من مجموع قيمة الأجور الواردة في العقد.

(3) نصت الفقرة د من المادة 8 من تعليمات وشروط استقدام العاملين على: "يحظر على المكتب تقاضي أي مبلغ من العامل بأي صورة من الصور".

4.3 انقضاء عقد الخدمة في المنازل

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى طرق انتهاء عقد الخدمة في المنازل في ضوء المبادئ العامة لنظرية العقد، وفي هذا الصدد يمكن تطبيق الإحكام الخاصة بانتهاء عقد العمل، إلا إذا وُجد تعارضاً بينهما وبين طبيعة عقد الخدمة في المنازل لكون العقدين من طبيعة واحده وتربطهما علاقة عموم وخصوص.

ويزول العقد بطرق عدة سنتناولها بالمطالب التالية وبقدر تعلق الأمر بعقد الخدمة في المنازل.

1.4.3 انقضاء العقد بالرضاء

إذا نشأ العقد صحيحاً نافذاً لازماً، وجب تنفيذه[1] والوفاء هو الطريق الطبيعي لزوال الرابطة العقدية وبه ينقضي العقد.

ويفرق في هذا الصدد بين هذا العقد وعقود المدة أو العقود الزمنية, ففي العقود الفورية، حتى لو كانت مؤجلة التنفيذ فإنها تنقضي بتنفيذ ما يرتبه العقد من التزامات أو ذلك عندما يحل وقت الوفاء بها, طبقاً لما يقضي به الاتفاق أو القانون. أما في عقود المدة أو العقود الزمنية، أي العقود التي تحتوي على التزام مستمر، فإنها تنتهي بانتهاء المدة المحددة لها لان الزمن يعتبر عنصراً جوهرياً فيها، فعقد العمل ينتهي بانتهاء المدة المحددة له، فقد نصت الفقرة ب من الماده21 من قانون العمل الأردني على انه:- "ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية: ب - إذا انتهت مده عقد العمل أو انتهى العمل نفسه".

وهو الحال أيضاً في عقد الخدمة في المنازل فهو نوع من أنواع عقد العمل[2] لكنه يتميز بمكان أدائه كونه داخل المنزل أو أحد ملحقاته وهو من عقود المدة التي إذا

---

(1) نصت المادة 241 من القانون المدني الأردني على أنه: "إذا كان العقد صحيحاً لازماً لا يجوز لأحد العاقدين الرجوع فيه أو تعديله ولا فسخه إلا بالتراضي أو التقاضي أو بمقتضي نص القانون".

(2) نصت المادة 8 من نظام العاملين في المنازل على انه: "يلتزم صاحب المنزل والعامل عند إنهاء مدة العقد أو مدة العمل بإجراء مخالصة للحقوق".

لم تحدد مدة للعقد كان لأي من الطرفين إنهاءه بالإرادة المنفردة، لأنه عقد غير لازم بالنسبة لطرفيه ما لم ينص العقد أو الاتفاق من مواعيد خاصة بالإخطار.

2.4.3 فسخ العقد

في العقود الملزمة للجانبين ومن ضمنها عقد الخدمة في المنازل، إذا لم يقم احد المتعاقدين بتنفيذ التزامه الناشئ عن العقد فيكون للطرف الأخر أن يطلب فسخ العقد جزاء لعدم تنفيذ هذا الالتزام[1].

ولا يقوم الفسخ للعقود إلا في الروابط العقدية الصحيحة الملزمة للجانبين، حيث يرجع المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد، كما يعود ذلك إلى فكرة الترابط بين الالتزامات في هذه الطائفة من العقود وهذا يكون ضمن العقود الفورية التنفيذ.

أما في العقود التي تتضمن التزاماً مستمراً ومنه عقد الخدمة في المنازل، كونه عقداً ملزماً للجانبين وهو عقد يتضمن التزاماً مستمراً، فأن الفسخ لا يمكن أن يقع بأثر رجعي إلى حين أبرام العقد، ذلك أن الزمن عنصر جوهري في هذه العقود وبه يتحدد تنفيذ العقد، وبقدر ما يمر من الزمن يعتبر العقد نفذ في جزء منه يتناسب ومقدار الزمن الذي مر[2].

ويترتب على ذلك عدم إمكان إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل إبرام العقد، فالفسخ في هذه العقود لا يحدث أثره إلا بالنسبة للمستقبل فقط[3].

ويترتب على ذلك أن ما يترتب من أثر على عقد الخدمة في المنازل يظل قائماً، فالأجر المستحق للخادم عن المدة السابقة تبقى له صورة الأجر لا التعويض.

---

[1] نصت المادة 246 من القانون المدني الأردني على أنه "في العقود الملزمة للجانبين إذا لم يوفِ أحد العاقدين بما وجب عليه بالعقد حاز للعاقد الأخر بعد أعذار المدين أن يطالب بتنفيذ العقد أو بفسخه".

[2] د. محمد حسين منصور، النظرية العامة للالتزام، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، ص68.

[3] د. بلحاج العربي، مصادر الالتزام، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، 2015، ص86.

3.4.3 إلغاء العقد بالإرادة المنفردة

نصت الفقرة 2 من المادة 829 من القانون المدني الأردني على: "2–ويجوز لأحد العاقدين عند وجود عذر طارئ يتعلق به إن يطلب فسخ العقد" وجاءت المادة 29 من قانون العمل الأردني بعنوان حالات ترك العمل من العامل دون إشعار بقولها: "يحق للعامل إن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن إنهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية...".

فيكون للعامل الحق في إنهاء العقد بالإرادة المنفردة ومن جانب واحد دون إشعار صاحب العمل ضمن الحالات التي ذكرتها المادة والتي منها: "ا– استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بين عن العمل الذي اتفق على استخدامه بموجب عقد العمل....".

وقياساً على عقد العمل ففي عقد الخدمة في المنازل إذا إخل المخدوم –صاحب المنزل– بأحد التزاماته المقررة في العقد يكون للخادم الحق في إنهاء العقد من جانبه دون إشعار المخدوم –صاحب المنزل.

كذلك إذا ارتكب الخادم خطأ جسيماً نشأ عنه خسارة فادحة أضرت بالمخدوم، أو تغيب الخادم عن العمل مدة طويلة من خلال هروبه، أو قام بإفشاء أسرار المنزل، فهذه أمثلة عند تحققها تكون أسباب مبررة لأطراف العقد لإنهاء عقد الخدمة في المنازل من طرف واحد وبالإرادة المنفردة.

4.4.3 انقضاء العقد باستحالة التنفيذ

نصت المادة 838 من القانون المدني الأردني على أنه: "يفسخ العقد بوفاة العامل كما ينفسخ بوفاة رب العمل إذا شخصية قد روعيه في إبرام العقد".

وهذا يأتي مطابقاً لنص المادة 22 من قانون العمل الأردني بالمفهوم المخالف إذ نصت على انه: "لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا روعي في العقد شخصية صاحب العمل" بعدما ذكرت الفقرة ج من المادة 21 حالات إنهاء عقد العمل بوفاة العامل فيتبين من هذا النص أن عقد العمل الفردي ينتهي بوفاة العامل

حتى قبل انتهاء مدة العقد، ولا ينتقل العمل بعد وفاته إلى ورثته من بعده لأن شخصية العامل هي ذات اعتبار في العقد، لهذا فإن العقد ينتهي بقوة القانون وينفسخ بوفاة العامل.

وفي عقد الخدمة في المنازل ينفسخ العقد بقوة القانون عند وفاة الخادم لأن شخصية الخادم محل اعتبار أثناء التعاقد ولا يمكن إلزام ورثة الخادم بالعمل مكانه لأنه عند وفاة الخادم تؤول حقوقه إلى ورثته الشرعيين عدى حق العمل. ولكن إذا طلب أحد ورثة الخادم الحلول محل المتوفى وقبل المخدوم ذلك فأن ذلك جائز برضاء الطرفيين ولكن يبرم عقد جديد بينهما في هذه الحالة لكن وفاة المخدوم لا تؤثر في العقد إلا إذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد[1].

ومن الأسباب الأخرى التي تؤدي إلى انقضاء عقد العمل ما نصت عليه الفقرة ج من المادة 21 من قانون العمل الأردني بقولها: "ينتهي عقد العمل بأي من الحالات التالية: جـ إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي".

وهذا الحكم يمكن القياس عليه بالنسبة لعقد الخدمة في المنازل كونهما من طبيعة واحدة وعدم وجود نص يمنع ذلك القياس ولعلاقة العموم والخصوص بين عقد العمل وعقد الخدمة في المنازل.

5.4.3 انقضاء العقد بهروب الخادم.

جاءت الفقرة ج من المادة 5 من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم النظام رقم 90 لسنة 2009 بتحديد الالتزامات المالية في حالة هروب العامل –الخادم– من المنزل، حيث نصت على: "يتحمل العامل في حال هروبه من المنزل دون ان يكون صاحب المنزل متسببا في جميع الالتزامات المالية بموجب عقد العمل الموقع وتكلفة عودته الى بلده". حيث الزمت المادة5 في الفقرة أ من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها العامل –الخادم– بإعلام صاحب المنزل قبل

---

[1] د. غالب على الداوودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص148.

ترك المنزل او مغادرته او التغيب عنه.

والسؤال الذي يثار هنا هل ينتهي عقد الخدمة المنزلية بهروب العامل – الخادم؟.

اوضحت الفقرة ج من المادة 5 من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم النظام رقم 90 لسنة 2009 أنه في حالة هروب العامل يتحمل بالاضافة إلى التزاماته المالية المترتبه عليه بموجب عقد العمل؛ تكلفة عودته إلى بلده. اي انه في حال هروبه ينتهي عقد العمل.

ولإنتشار هذه الظاهر في الاردن توالت المطالبات بايجاد حل للقضاء على هروب الخادمات من خلال ايجاد نصوص قانونية تحفظ حقوق اصحاب المنازل. فقد سارعت الحكومة الى صياغة نظام المعدل لنظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استقدام وأستخدام غير الاردنيين العاملين في المنازل حيث نصت المادة 10 على:

"أ- على صاحب المنزل تبليغ الوزارة والمركز الامني خطيا بهروب العامل الذي يعمل لدية خلال ما لا يزيد على 48 ساعة من هروبه.

ب- يتم تعويض صاحب المنزل من الكفالة البنكية المقدمة من المكتب عن كافة المصاريف التي تكبدها في حالة هروب العامل خلال الستة الأشهر الأولى من العقد، وفي جميع الاحوال تحال إلى لجنة حل شكاوى العاملين في المنازل لاتخاذ القرار المناسب وتقدير قيمة التعويض، شريطة أن لا تقل مدة الهروب عن عشرة ايام من تاريخ التبليغ عن الهروب.

ج. في حالة رفض العامل العمل لدى صاحب المنزل يلتزم المكتب باستبداله بعامل اخر وعلى نفقة المكتب ودون أن يتحمل صاحب المنزل أي اعباء مالية(1)".

وتم ايجاد حلاً لمشكلة ترك العمل من قبل الخادمة ورفض العمل والترحيل والتأمين على الحياة والحوادث من قبل وزارة العمل حيث اصدرت قراراً بإلزامية التأمين للعاملين في المنازل من غير الأردنيين تفعيلاً لإتفاقية عقد التأمين التي وقعتها اخيرا نقابة أصحاب مكاتب استقدام واستخدام العاملين في المنازل من غير الأردنيين مع الشركة الأردنية الفرنسية للتأمين –جوفيكو.

---

(1) انظر الموقع الإلكتروني www.gerasanews.com.

وأوضح أن الاتفاقية تهدف إلى حماية حقوق أصحاب المنازل وتقديم الرعاية الصحية للعاملات بالإضافة إلى ضبط سوق عاملات المنازل ومكاتب الاستقدام.

وبيّن أن الاتفاقية اشتملت على عدة بنود من ضمنها التأمين الصحي والتأمين عند ترك العمل إلى مكان غير معروف ورفض العمل والترحيل ومصاريف الترحيل، والتأمين على الحياة والحوادث.

من جانبه اكد نقيب أصحاب مكاتب استقدام العاملات في المنازل ان هناك تنسيق رفيع المستوى مع وزارة العمل في مجال تنظيم استقدام عاملات المنازل.

وحسب بنود الاتفاقية فإن بوليصة التأمين توفر تأمينا صحياً لكل المرضى من العاملات في المنازل سواء في المستشفيات الحكومية او الخاصة، وتتكفل التأمين في حالة وفاة العاملة بتعويض صاحب المنزل عن نفقات استقدام عاملة أخرى أو إعادة المبلغ، وتغطية نفقات اصابات العمل بالنسبة لعاملة المنزل.

واستناداً إلى هذه الاتفاقية وفي حال رفض العاملة العمل في المنزل أو هروبها فإن شركة التأمين ستعوض المواطن عن كامل نفقات الإستقدام وحسب المدة التي قضتها لدى صاحب المنزل.

كما تنص الاتفاقية على أن مدة التأمين سنتان خلال فترة عمل عاملة المنزل في المملكة وأن اشتراك التأمين الزامياً لكل عامل ويعد احدى الوثائق الأساسية التي سيتم اعتمادها للحصول على تصريح عمل سواء كان لأول مرة أم تجديد، حيث يبلغ قسط التأمين خلال السنة الأولى 127 دينارا وخلال السنة الثانية 99 دينارا ويبدأ سريان عقد التأمين بعد الشهر الأول من دخول العاملة إلى المملكة(1).

وفي قرار لوزير الصناعة والتجارة والتموين إلغى الإستثناء الذي منحه لنقابة استقدام واستخدام العاملات في المنازل من غير الأردنيين؛ الذي يتيح للنقابة التعاقد مع شركة تأمين واحدة لتأمين العاملين بالمنازل.

حيث تبنت وزارة العمل توجهاً لاحقاً بفتح الباب أمام جميع شركات التأمين لتقديم خدمة التغطيات التأمينية للعاملين في المنازل وفتح باب المنافسة أمام الشركات لتقديم خدماتها مما يوجد منافسة فيما بينها في هذا القطاع، وأضاف أن التغطيات

---

(1) انظر الموقع الإلكتروني www.halanews.net.

التأمينية لعاملات المنازل والخاصة بالتأمين الطبي وتأمين الخسائر المالية الناجمة عن ترك أو رفض العامل العمل هي تغطيات اختيارية حاليا شريطة حصول شركات التأمين على موافقة وزارة الصناعة والتجارة والتموين على أنموذج وثيقة التأمين التي تشمل هذه التغطيات[1].

وقد جرم قانون منع الاتجار بالبشر رقم 9 لسنة 2009[2] في المادة 3 منه على استقطاب أشخاص أو نقلهم أو أيوائهم أو استقبالهم بغرض استغلالهم. وفي قرار لمحكمة التمييز الاردنية جاء في نصها:

"يستفاد من المادة التاسعة من قانون منع الاتجار بالبشر انها نصت في الفقرة أ منها على معاقبة من ارتكب إحدى الجرائم المنصوص عليها في المادة 3 بند 2 فقرة أ حيث ورد بالنص المذكور على معاقبة من "استقطاب اشخاص او نقلهم او ايوائهم او استقبالهم بغرض استغلالهم عن طريق التهديد بالقوة او استعمالها أو غير ذلك من الطرق الواردة في البند1 من هذه الفقرة" وحيث لم تثبت بينة النيابة وجاءت عاجزة عن اي واقعة من وقائع الشكوى المسندة للمميز ضدهما خلافاً لقانون منع الاتجار بالبشر ولم يثبت أن أياً منهما قد قام بتسهيل هروب الخادمات من منزل مخدوميهن أو وجود اتفاق بينهم حول ذلك، كما لم تقدم النيابة أي بينة على ارتكاب أي من المميز ضدهم لأي وسيلة احتيالية من وسائل المحدد في المادة 417 من قانون العقوبات – إذ اقتصرت الشكوى على هروب الخادمات فقط وأن المشتكي لم يذكر أنه تعرض لأي فعل احتيالي– من المميز ضدهم او التدخل في الجرم"[3].

---

[1] انظر الموقع الإلكتروني www.alghad.com.

[2] منشور في الجريدة الرسمية، عدد 4952، تاريخ 2009/3/1، ص 920.

[3] قرار محكمة التمييز الأردنية، جزاء رقم 2012/1410، هيئة خماسية، تاريخ 2012/10/7، منشورات مركز عدالة.

الخاتمة

وقد خلصت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج والتوصيات وهي كالآتي:

أولاً النتائج:

1- بإصدار نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 وتعديله بالنظام رقم 49 لسنة 2011 أوجد المشرع حماية للفئة وهم خدم المنازل ومن في حكمهم.

2- نظم نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 وتعديله بالنظام رقم 49 لسنة 2011 العلاقة بين العامل في المنزل وصاحب المنزل من حقوق والتزامات طرفي العقد حيث بيَّن في المادة 4 مجموعة من التزامات صاحب العمل اتجاه العامل والتي منها: دفع الأجر الشهري، معاملة العامل باحترام، تمكين العامل بالاتصال بأهله في الخارج، توفير الرعاية الصحية، تأمين جميع احتياجاته من ملبس ومأكل ومشرب وغرفة حسنة الإضاءة والتهوية، أما التزامات العامل فقد بينتها المادة 5 والتي منها: القيام بالعمل المنزلي بكل أمانه وإخلاص، احترام خصوصية المنزل الذي يعمل فيه، عدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليها.

3- بخروج فئة العمال المنزلين من قانون العمل كان لا بد من إيجاد جهة تراقب تطبيق نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 وتعديله بالنظام رقم 49 لسنة 2011 حيث تم إسناد الأمر إلى وزارة العمل الأردنية، إذ أنها هي الجهة المختصة بتلقي الشكاوى التي تتعلق بانتهاكات حقوق العامل أو بالتزامات أي من صاحب المنزل والعامل.

4- بروز دور وزارة العمل الأردني من خلال:

أ. إيجاد نظام الحساب البنكي الإلزامي لعاملات المنازل الذي يتضمن بيانات العاملة وصاحب العمل. بحيث لن ينظر في أي معاملة تجديد تصريح عمل ما لم يتم فتح حساب بنكي للعاملة بحيث تخضع تحويلاته لرقابة الوزارة.

ب. إصدارها قراراً بالتأمين للعاملين في المنازل من غير الأردنيين وجعله اختيارياً شريطة حصول شركات التأمين على موافقة وزارة الصناعة والتجارة والتموين

على أنموذج وثيقة التأمين التي تشمل هذه التغطيات.

ج. توقيع عقد مع شركة كندية لقاء مبلغ مالي 100 دولار أمريكي لإجراء فحوصات طبية ستجرى للخادمة المنزلية على الأمراض السارية، الحمل، الجسدية والنفسية.

ثانياً التوصيات:

1- إيجاد آلية فاعله من أجل تفعيل دور التفتيش العمالي بغية التأكد من تطبيق عقد العمل المنزلي بما يحقق مصلحة رب العمل والعامل على حدٍ سواء.

2- إيجاد فترة تجربة يعطى فيها رب المنزل الحق في إنهاء العقد بإرادته المنفردة خلال مدة التجربة.

3- وضع نصوص تحدد حالات انتهاء عقد العمل المنزلي.

4- وضع نصوص تشمل عقوبات توقع على رب المنزل والعامل في حالة مخالفة نظام العاملين في المنازل.

5- الإسراع في القضاء على ظاهرة هروب الخادمات من المنازل من خلال تفعيل الرقابة على مكاتب استقدام العاملين غير الأردنيين في المنازل وتجريمهم من خلال قانون منع الاتجار بالبشر في حالة توافر الشروط التي تتماشى مع أحكام هذا القانون.

6- إلزام مكاتب استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل بعقد دورات في اللغة العربية للعاملات في المنازل حتى ولو كانت هذه الدورات لمدة بسيطة وذلك حماية لهن وتحقيقاً لمصالح أرباب العمل.

المراجع

الكتب الفقهية

أحمد، إبراهيم سيد، (2014)، **عقد الوكالة، فقهاً وقضاءً**، دار الكتب القانونية، القاهرة.

عبدالرحمن، احمد شوقي محمد، (2006)، **الدراسات البحثية في نظرية العقد**، منشأة المعارف، الإسكندرية.

ياملكي، أكرم (2012)، **القانون التجاري**، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان.

العربي، بلحاج، (2015)، **مصادر الالتزام**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان.

فرج، توفيق حسن، (2002)، **النظرية العامة للالتزام**، مصادر الالتزام، ط2، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.

الفضلي، جعفر، (2014)، **الوجيز في العقود المدنية، البيع، الإيجار، المقاولة**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط3، عمان.

كيره، حسن، (1979)، **عقد العمل**، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، القاهرة.

حمدان، حسين عبد اللطيف، (2003)، **قانون العمل**، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي، دمشق.

علي، دريد محمود، (2012)، **النظرية العامة للالتزام**، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.

الناصري، سليمان بدر، (2010)، **قانون العمل**، دراسة مقارنة، مكتبة الجامعي الحديث، القاهرة.

ذياب، صلاح محمد، (2002)، **الوسيط في شرح أحكام قانون العمل**، دار النهضة العربية، القاهرة.

خليفة، عبدالعزيز عبد المنعم، (2008)، **عقد العمل الفردي**، ط1، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة.

السرحان، خاطر؛ عدنان إبراهيم، ونوري حمد، (2009)، **شرح القانون المدني**، مصادر الحقوق الشخصية، الالتزامات، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

السرحان، عدنان إبراهيم، (2009)، **شرح القانون المدني**، العقود المسماة، المقاولة الوكالة الكفالة، ط1،، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

سليم، عصام أنور، (1999)، **قانون العمل**، منشأة المعارف، الإسكندرية.

العكيلي، عزيز، (2008)، **الوسيط في شرح القانون التجاري**، ج1، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

الداوودي، غالب علي، (2011)، **شرح قانون العمل**، دراسة مقارنه، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

الداوودي، غالب علي، (2011)، **القانون الدولي الخاص**، تنازع القوانين، القسم الثاني، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع.

سامي، فوزي محمد، (2006)، **شرح القانون التجاري**، ج1، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

السعيد، كامل، (2008)، **شرح قانون العقوبات**، الجرائم الواقعة على الأموال، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

لطفي، محمد حسام محمود، (2013)، **النظرية العامة للالتزام**، بدون دار نشر، القاهرة.

منصور، محمد حسين، (2006)، **النظرية العامة للالتزام**، مصادر الالتزام، دار الجامعة الجديدة، القاهرة.

منصور، محمد حسين، (2011)، **قانون العمل**، دار الجامعة الجديدة، القاهرة.

نمور، محمد سعيد، (1997)، **الجرائم الواقعة على الأموال في قانون العقوبات الأردني**، ط1، منشورات جامعة مؤتة، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، الأردن.

العريني، السيد؛ محمد فريد، ومحمد، (2003)، **القانون التجاري**، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.

باشا، محمد كامل مرسى، (2005)، **شرح القانون المدني العقود المسماة**، عقد العمل والمقاولة والتزام المرافق العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية.

زكي، محمود جمال الدين، (1978)، **الوجيز في النظرية العامة للالتزامات**، ط3،

مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة.

الجمال، أبو السعود، سعد؛ مصطفى، ورمضان، ونبيل إبراهيم، (2003)، **مصادر وأحكام الالتزام**، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.

طه، مصطفى كمال، (2010)، **أساسيات القانون التجاري والقانون البحري**، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية.

عبد الكريم، ممدوح، (2005)، **تنازع القانون**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

هليل، منير علي، (2012)، **مبادئ القانون التجاري**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

سعد، نبيل ابراهيم، (2003)، **مصادر الالتزام – الأحكام**، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.

صالح، نائل عبد الرحمن، (1996)، **الوجيز في الجرائم الواقعة على الأموال**، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.

صادق، هشام علي، (2001)، **تنازع القوانين**، ط 2، منشأة المعارف، القاهرة.

الجبوري، ياسين محمد، (2011)، **الوجيز في شرح القانون المدني**، ج 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان.

الجبوري، ياسين محمد، (2002)، **الوسيط في شرح القانون المدني**، نظرية العقد، ج1، دار الثقافة للنشر للتوزيع، عمان.

عبيدات، يوسف محمد، (2009)، **مصادر الالتزام في القانون المدني**، دراسة مقارنه، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.

الدوريات

المغربي، جعفر، (2011)، **أحكام بطلان عقد العمل في القانون الأردني**، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد2 العدد4، تشرين أول، جامعة مؤتة.

الرسائل الجامعية

حامد، خليل جميل، (2002)، **التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون**، رسالة ماجستير في جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

سلامه، عماد توفيق، (2009)، **نظام وقف عقد العمل في القانون الأردني**، رسالة ماجستير في القانون الخاص، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

الرشيدي، منال سالم شوق، (2010)، **الحماية القانونية للأجر في قانون العمل الأردني والكويتي**، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

التشريعات

مشروع القانون بالعمالة المنزلية لدولة الكويت لسنة 2012.

تعليمات شروط وإجراءات ترخيص المكاتب الخاصة العاملة في استقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل لعام 2010، منشور في الجريدة الرسمية، عدد 5014، بتاريخ 2010/2/16، ص1194.

نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم 89 لسنة 2009، منشور في الجريدة الرسمية، عدد 4989، بتاريخ 2009/10/1، ص 5342.

قانون منع الاتجار بالبشر رقم 9 لسنة 2009، منشور في الجريدة الرسمية، عدد 4952، تاريخ 2009/3/1، صفحة 920.

نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم النظام رقم 90 لسنة 2009، منشور في الجريدة الرسمية، عدد 4989، بتاريخ 2009/1/1، ص5348.

القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976، منشور في الجريدة الرسمية، عدد 2645، ص2، تاريخ 1976/8/1.

قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين في المنازل رقم 189 لسنة 2004 صدر في 16 يونيو لسنة 2004، المنشور في الجريدة الرسمية بالعدد رقم77 بتاريخ: 3 يوليو 2004.

قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 والمعدل بالقانون رقم 26 لسنة 2010، منشور في الجريدة الرسمية، عدد 5043، تاريخ 2010/7/15، ص4478.
قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960 وتعديلاته، منشور في الجريدة الرسمية عدد 1487 تاريخ 1960/5/11، صفحة 374.
قانون خدم المنازل السوداني لسنة 1955.

المواقع الالكترونية

أحكام محكمة التمييز الأردنية متوفر عبر الرابط التالي: www.adaleh.com
نظام الحساب البنكي الإلزامي لعاملات المنازل متوفر عبر الرابط التالي: www.alrai.com
رسوم إضافية على استقدام العاملات متوفر عبر الرابط التالي: www.alghad.com
حماية أجور خدم المنازل متوفر عبر الرابط التالي: www.assawsana.com
إلزام مكاتب الاستقدام باستبدال العاملة في حال رفض العمل متوفر عبر الرابط التالي: www.gerasanews.com
نظام التأمين الإلزامي متوفر عبر الرابط التالي: www.halanews.net
قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل بسلطنة عمُان متوفر عبر الرابط التالي: www.omanlegal.net
مشروع قانون العمالة المنزلية لدولة الكويت متوفر عبر الرابط التالي: www.rawasi-q8.org
قانون خدم المنازل السوداني لسنة 1955 متوفر عبر الرابط التالي: www.sudaneselaws.com

قرارات قضائية

قرار محكمة التمييز الأردنية حقوق، رقم 2013/97، هيئة خماسية, تاريخ 2013/7/16، منشورات مركز عدالة.

قرار محكمة التمييز الأردنية جزاء، رقم 2012/1410، هيئة خماسية، تاريخ 2012/10/7، منشورات مركز عدالة.

قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية، رقم 2003/4388، هيئة خماسية، تاريخ 2004/4/20، منشورات مركز عدالة.